جـامـعـة الـشـرق الأوسـط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

The Prevailing Ethical Climate in Jordanian Private Universities and its Relation to the Academic Freedom of Faculty Staff Members from their Point of View

إعداد

رجاء أحمد ذيب صالح

اشراف

الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الاوسط

كانون الثاني -2017

تفويض

أنا رجاء أحمد ذيب صالح أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: رجاء أحمد ذيب صالح .

التاريخ : 2017/1/21

التوقيع: ....

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها "**المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم**".

وأجيزت بتاريخ : 21 / 1 / 2017

أعضاء لجنة المناقشة		**التوقيع**
1- الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي	**رئيساً ومشرفاً**	....
2- الدكتور أمجد محمود درادكه	**عضواً**	....
3- الدكتور خالد أحمد صرايرة	**عضو وممتحناً خارجياً**	....

شكر وتقدير

أشكر الله تعالى وأحمده فهو المتفضل قبل كل شيء ، وفتح لي أبواب العلم وأمدني بالصبر والإرادة.

وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي على حسن تعاونه وعلى ما بذله من جهد في إشرافه على هذه الرسالة، والذي قام بتوجيهي طيلة فقرة إعداد هذه الدراسة، وما قدمه لي من معلومات وتوجيهات لتحقيق الهدف من هذه الرسالة، كما أتوجه بالشكر إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء هيئة التدريس بتفضلهم بمناقشة هذه الرسالة وإعطاء أرائهم وملاحظاتهم القيّمة، ولا يوفتني أيضاً التوجه بالشكر لكل من قدم لي يد العون وأسهم في تقديم المعلومات اللازمة لإتمام هذا العمل، من أعضاء هيئة التدريس والعاملين في الجامعات و في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

الباحثة : رجاء صالح

الإهداء

إلى قدوتي الأولى ونبراسي الذي ينير دربي، إلى من علمني أن أصمد أمام العقبات إلى من أعطاني ولم يزل يعطيني بلا حدود، إلى من رفعت رأسي عالياً افتخاراً به، إليك يا من أفديك بروحي ..... إلى والدي الحبيب

إلى من صنعت مني إنسانة طموحة وتعشق التحديات كما عشقتها هي، لتلك التي منها تعرفت على القوة والثقة بالنفس، ومن رضاها التوفيق، أطال الله في عمرها بالصحة والعافية ، إلى جنتي........ إلى أمي الحبيبة

أهدي هذا الجهد إليكما أطال الله في عمركما بالصحة والعافية

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملحقات

المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

إعداد

رجاء أحمد ذيب صالح

إشراف

الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة المناخ الاخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بدرجة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. وقد تكون عينة الدراسة من(265) عضو هيئة تدريس، في الجامعات الأردنية الخاصة من كلا الجنسين. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي. وتم تطوير استبانتين: الأولى لقياس درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة، والثانية لقياس درجة الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس. وقد تم إيجاد صدق الأداتين وثباتهما. وأظهرت النتائج ما يأتي :

- ان درجة المناخ الاخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة .

- ان درجة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظرهم كانت مرتفعة .

- هنالك علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين درجة المناخ الاخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة ودرجة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة المناخ الاخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة. من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي. بينما وجدت فروق دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى للخبرة ولصالح فئة "من خمس سنوات إلى اقل من عشر سنوات "

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث و ولمتغير الخبرة ولصالح الفئة "من خمس سنوات إلى اقل من عشر سنوات". بينما لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

الكلمات المفتاحية: المناخ الأخلاقي، الحرية الأكاديمية، الجامعات الأردنية الخاصة، أعضاء هيئة التدريس.

The Prevailing Ethical Climate in Jordanian Private Universities and its Relation to the Academic Freedom of Faculty Staff Members, From their Point of View

Prepared by
Rajaa Ahmad Deeb Saleh
Supervised by
Prof. Abbas A.Mahdi Al Sharifi

Abstract

This study aimed at finding out the degree of the prevailing ethical climate in Jordanian private universities, and its relation to the degree of academic freedom of faculty staff members, from their poin of view. The saple of the study consisted of (265) male and female faculty staff members in private Jordanian universities: The researcher used the correlational descriptive methodlogy. Two istruments were developed: the first was to measure the degree of the pervailing ethical climate in private Jordanian universities, while the second was to measure the degree of the academic freedom of faculty staff members. Validity and reliability of the two instruments were assured. The findings of the study were as the following:

− The degree of the prevailing ethical climate in private Jordanian universities was high, from faculty staff members point of view:

− The degree of the academic freedom of faculty staff members was high, from their point of view.

− There was a positive significant correlational relationship at ($\alpha \leq 0.01$) between the degree of the prevailing ethical climate in private Jordanian universities and the degree of the academic freedom of faculty staff members.

− There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$)in the degree of the prevailing ethical climate in private Jordanian universities, from faculty staff members poinf of view attributed to sex and academic qualification variables. While there was significant difference at ($\alpha \leq 0.05$) attributed to experience, in favor of from five years to less than ten years category.

− There were significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of the academic freedom of faculty staff members in the private Jordanian universities attributed to sex, in favor of the females, and to experience, in favor of from five years to less than ten years category, but there was no significant difference ($\alpha \leq 0.05$) attributed to academic qualification varible.

---

keywords: Ethical climate, Academic freedom, Private Jordanian universities, Faculty staff members.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة:

يعد العنصر البشري الجزء الأهم من عناصر الإنتاج الذي تعتمد عليه المنظمات لتحقيق أهدافها، إذ لابد من تفهم المناخ الذي يحيط بالأفراد العاملين، وتحسين المناخ. وتعد الجامعة صرحا علميا قائماً على أسس علمية رصينة وأساسية ومبادئ أخلاقية عالية، تسعى للوصول بمنتسبيها من الطلبة والعاملين، وأن التربية والأخلاق شيء واحد، فما دامت الأخلاق لا تخرج عن كونها انتقال الخبرة والمعرفة باستمرار نحو الأفضل، وهي الأمور التي تبحثها التربية وتسعى إليها.

والأخلاق هي علم، يهدف إلى الإلتزام بمجموعة قواعد لكيفية العمل في المواقف المختلفة دون مخالفة القواعد أو القوانين أوالمبادئ أو العادات والتقاليد أو العرف السائدة في المجتمع ودون مخالفة للضمير. والأخلاق هي الأحكام التي تصدر على الفعل الذي يقوم به الأفراد سواء أكان خيراً أم شراً (بدوي، 1982).

والمناخ هو الخصائص التي تتميز بها البيئة الداخلية للعمل، التي تؤثر في سلوك العاملين واتجاهاتهم وأدائهم. وهو مجموعة قواعد وسياسات وإجراءات وأسس تحدد كيفية سير العمل في المؤسسة أو المنظمة بصورة متواصلة دون تعديلات وتؤثر في مدى فاعلية أداء العاملين، وسلوكهم كنمط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والحوافز والمفاهيم الإدراكية والعوامل والأبعاد التي تؤثر في سلوك العاملين داخل العمل (فيليه، وعبد المجيد، 2005).

ويعرف المناخ الأخلاقي بأنه مجموعة من القواعد الأخلاقية والقيم التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصحيح والخطأ من التصرفات، وتسهم في تحديد المعايير المطلوبة لما هو جيد وسيئ من التصرفات والأفعال التي يقوم بها الأفراد(Hellriegel & Slocum, 1996) .

وقد أدى تقدم العلوم الطبيعية إلى تأكيد حقيقة أن الإنسان إذ أراد أن يعيش لا بد له أن يفهم كيف يتعامل ويتعاون مع الآخرين. ويتأثر سلوك الإنسان حسب مقدرته واستعداداته العقلية كما يتأثر بظروفه الاجتماعية والاقتصادية، فضلاً عن تأثره بالبيئة المحيطة به (فيليه، وعبد المجيد، 2005).

لقد تطورت دراسات المناخ التنظيمي، الذي يعد المناخ الأخلاقي نمطاً منه من خلال ما توصل إليه علم النفس عن كيفية شعور الأفراد ببيئتهم. ويتميز المناخ الأخلاقي بمعايير رئيسة تتعلق بالإيفاء بالعقود الإنسانية، مع الأخذ في الاعتبار النتائج المحتملة الضارة بالآخرين، من خلال حل المشكلة، ومكافأة الأعمال المسؤولة بشكل مقصود، وتخصيص الموارد، وتشجيع الاحترام والعلاقات بين العاملين داخل المنظمة (Vidaver-Cohen, 1995). كما تطور مفهوم السلوك التنظيمي الذي يعد المناخ الاخلاقي جزءاً منه، وتعد الاستجابات التي تصدر من الفرد نتيجة لتواصله أو اتصاله ببيئته الخارجية.(نشوان، 2004).

ومن المفاهيم التي يجب مراعاتها في المنظمات مفهوم المناخ الأخلاقي الذي يُعد بأنه متغير دخيل، يمثل وظيفة أساسية للعمليات التنظيمية، ويؤثر في سلوك العاملين ويعكس التوقعات الإدارية (Cohen, 1993).

تتكون المنظمات من جماعات من العاملين الذين يتعاونون فيما بينهم للمشاركة في أداء رؤية المنظمة وتحقيق أهدافها، وان المحاولة الأفضل لتقديم فكرة عن المناخ الأخلاقي جاءت من

فيدافير- كوهن (Vidaver- Cohen, 1998)، والتي تضمنت أن المناخ الأخلاقي للمنظمة يمكن أن يؤدي إلى سلوك أخلاقي مقبول بدرجة أكثر أو أقل.

إن المناخ الأخلاقي معيار يستند إليه للتمييز بين المنظمات من خلال توفير أبدال معيارية وصفات معينة، تبين للعاملين نوع المنظمات والقيم التنظيمية، وتعمل على إيجاد مناخ أخلاقي يؤثر في دافعية العاملين ومقدرتهم على القيام بأداء الأشياء الصحيحة (الشريفي، والصرايرة، وخاطر، 2013).

وأن سلوك الأفراد في المنظمة يتأثر بالبيئة المحيطة بالفرد، وتختلف الجامعات من حيث بعض الجوانب وقد يزيد هذا الاختلاف من جامعة إلى جامعة، وقد يقل. فالجامعات تختلف من حيث لغة التدريس و المواد والمستوى الاجتماعي ومن حيث المستوى الاقتصادي، وتختلف طبيعة تصرف أعضاء هيئة التدريس من شخص لأخر(ربيحات، 1994). والمناخ الأخلاقي هو عبارة عن مجموعة مبادئ ومعايير تحكم سلوك الأفراد أو الجماعات. وتقوم هذه المبادئ بتحديد ما الأعمال الصواب التي يجب على العاملين العمل بها، وما الخطأ الذي ينصح العاملون بتركه والابتعاد عنه.(كنعان، 1985).

ارتبط مفهوم الحرية بحياة الإنسان، وأصبححقًا من حقوقه المطلوبة، وشيء أساسي في حياة الإنسان، ليكون لها الاختيار والإرادة في الاتجاهات الدينية والسياسية والاجتماعية والمصير المستقبلي والعلاقات الحياتية والتعامل اليومي. وتعد الحرية الأكاديمية نوعًا من الحريات التي يجب توافرها لممارستها داخل المؤسسات التربوية في المجتمعات التي تتوفر فيها الحرية.

وإن الحرية الأكاديمية تعمل على ضرورة إلغاء الوصاية السياسية والأبوية عن المجتمع الأكاديمي والتزام النظم السياسية باحترام استقلالية الجامعة والمجتمع العلمي، والابتعاد عن أية

ضغوط سياسية تمس حرية الهيئات الأكاديمية (البغدادي، 2006).

والحرية الأكاديمية كمفهوم تأثرت به الجامعات العربية الأولى في القرن العشرين باعتمادها الأنموذج الأوروبي الذي يعطي لأعضاء هيئة التدريس حرية وصلاحية واسعة في إدارة الجامعة وفي عمليتي التدريس والبحث العلمي (عكروش، 2009).

لقد عرفت الحرية الأكاديمية بأنها: حرية الأشخاص المؤهلين مهنياَ في البحث عن الحقيقة واكتشافها ونشرها وتعليمها كما يرونها، وهي لا تخضع لأية سيطرة أو أية سلطة (حنوش، 2005) .

وتختلف الحرية الأكاديمية من حيث الممارسة من جامعة إلى أخرى، ولكن لا بد من إعطاء الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس من خلال إعطائه الحق في وصف المواد التي يدرسها، وتدريسها بالطريقة التي يراها مناسبة، وحريته في عرض أفكاره. فأعضاء هيئة التدريس ليسوا من الموظفين بل هم أعضاء في مؤسسة تربوية، وإن توفير الحرية الأكاديمية لهم أصبح سبباً أساسيا في عصر أصبحت فيه الديمقراطية معياراً مهماً لتطوير المجتمعات وتقدمها، ليتمكنوا من البحث عن الحقيقة بشكل أوسع، وييسر لهم سبل الوصول إليها، ويقوي عندهم المقدرة على النقد البناء لكل ما هو منافٍ للعلم، وألّا يحكم على عضو هيئة التدريس في الجامعة من منطلق أفكاره ومعتقداته، بل من منطلق كفايته ومقدرته على القيام بالتدريس والبحث والخدمة العامة (الراشدان، 2000).

ومنذ مطلع السبعينيات شهدت بعض الجامعات العربية تغيراً في الاتجاه نحو الأنموذج الأمريكي الذي يمنح رئيس الجامعة، المعين من مجلس الأمناء أو من السلطة الرسمية، صلاحيات ومسؤوليات أوسع، ويعطي مجلس العمداء (المجلس الأكاديمي) سلطات واسعة في الإشراف

الأكاديمي على نشاطات الجامعة، ولا سيما في مجالاتها الثلاثة: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع). وظل مجلس الجامعة يقوم بدوره التقليدي كجسر يصل الجامعة بالمجتمع ويؤكد بمزيد من التفاعل المتبادل بينهم (محافظة، 1994).

وتتضمن الحرية الأكاديمية حق التعبير عن الرأي، وحرية الضمير، وحق نشر المعلومات والمعارف وتبادلها، كما تشمل حق المجتمع الأكاديمي في إدارة وتكوين نفسه بنفسه، واتخاذ القرارات الخاصة بإدارة شؤونه وتسيير أعماله، ووضع ما يناسبه من اللوائح والأنظمة والإجراءات التي تساعد على تحقيق أهدافه التعليمية والبحثية، ومن جانب أخر تشتمل على الاعتراف بتوفير فرص متكافئة لجميع الطلبة والأساتذة للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، ووفق مبدأ الكفاءة والمواطنة والنزاهة دون أخذ أية أهمية للانتماءات الفرعية والسياسية .(عكروش، 2009) .

وتعد الحرية الأكاديمية هي حرية الأستاذ والطالب والمؤسسة التعليمية والأطر القيادية والإدارية، وهي تشمل حق حماية الكلمة، والتعبير، والتفكير دون الإحساس بالخوف من ملاحقة أو عتاب أو انتقام، وهي حرية الرأي والضمير، والمعرفة في اكتشافها، وتصميمها، وتبادلها، والعمل بها، والمقدرة على البحث عن الوسائل الفعالة للوصول إليها(سويلم، 2009).

كما تعد الحرية الأكاديمية للحياة الجامعية من الأمور التي تحظى بدرجة عالية من الاتفاق عليها، وأنها من الشروط الضرورية للحياة الجامعية، ولا غنى عنها لأهميتها بالنسبة لممارسات أعضاء المجتمع الجامعي، أفراداً وجماعات، هيئات ومؤسسات، فهي التي تساعد الجامعيين كأفراد على الاستثمار الأمثل لمقدراتهم، وإثارة أفكارهم، واستقلالية آرائهم، والموضوعية في إصدار أحكامهم، والعمل بالنتائج بأنفسهم (عكروش، 2009).

ومن أهم المبادئ التي تضبط الحرية الأكاديمية، هو الالتزام بالأخلاق والقيم والأفكار، وأن لا يكون هناك أي تناقض أو تعاكس بين ما يصدر عن أعضاء هيئة التدريس من رأي وفكر، وأن لا يعتمد ذلك على القول بل يمتد إلى العمل والسلوك، (الطويل، 1999).

والحرية الأكاديمية واحدة من أهم التقاليد الراسخة في التاريخ الجامعي الحديث والمعاصر، وتعتز الجامعات بافتخارها بمدى ترسخ الحرية الأكاديمية فيها، وتعد هذه الحرية المؤشر الأهم والأساسي على استقلالية الجامعة وتقدمها وتطورها، وإذ ُينظر إلى الجامعة بأنها أهم قلاع البحث العلمي (سويلم، 2009).

وتشكل الحرية الأكاديمية المقياس الأساسي لنجاح الجامعة في دورها العلمي والاجتماعي، وخصوصا في عصر الثورة المعلوماتية و اقتصاد المعرفة الذي يزيد من أهميتها، إذ إن المجتمع يستفيد من الحرية الأكاديمية بطريقتين (عكروش، 2009) :

- أولهما مباشرة وعاجلة عن طريق تأثيرات ومصالح، وتدريب الكوادر التقنية، وتربية قادة المستقبل.

- والثانية بصورة غير مباشرة على المدى البعيد بالحفاظ على نواتج المعرفة، ومنع تخريبها، أو تشويهها.

وهذا يعني أن الحرية الأكاديمية توفر الأسس لديمومة القيم الثقافية والاجتماعية للجامعة بوصفها مكاناً للنقاش الحر، وتبادل الآراء، وتخريج المواطنين المزودين بالعلم والقادرين على التفكير والبحث بصورة مستقلة. وفي ضوء ما تقدم، فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

مشكلة الدراسة

ان المناخ الاخلاقي له قيمة كبيرة في الجامعات لأنه العامل الرئيس الذي يؤثر في سلوك أعضاء هيئة التدريس، وان الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس تؤثر بشكل كبير فيهم، وتعمل على نمو الفكر لديهم وبدونها يصعب على الجامعة أن تحقق رسالتها.

وتتباين المناخات الأخلاقية السائدة في الجامعات، وتتخذ أشكالا كثيرة، تبعا لنوعية القادة الإداريين المسؤولين عن إدارة هذه المؤسسات (الشريفي وآخرون، 2013)، وتعد الحرية الأكاديمية حقاً من حقوق الإنسان، وان ممارسة الحرية الأكاديمية بشكلها الصحيح في مجالات التعليم، تعد من الأمور الضرورية والأساسية التي تسهم في تطوير العملية التربوية وتحسينها، وبخاصة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في أي مجتمع (عكروش، 2009).

لقد أوصت بعض الدراسات بإجراء دراسات عن المناخ الأخلاقي مثل دراسة الشريفي وآخرون (2013)، ودراسة الخزاعلة (2014)، ودراسة دروزه والقواسمي (2014). كما أوصت دراسة خطايبة (2004)، ودراسة الشبول والزيود (2005)، بإجراء دراسات جديدة عن الحرية الأكاديمية وعلاقتها بمتغيرات أخرى .

ونظراً لأهمية المناخ الأخلاقي وضرورة توافره في الجامعات، والحاجة إلى الحرية الأكاديمية، فقد تبلورت مشكلة الدراسة في تعرف درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ؟

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية :

1. ما درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟

2. ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظرهم؟

3. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة، ودرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ؟

4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) في درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة ؟

5. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة بالحرية الأكاديمية، تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة ؟

أهمية الدراسة :

تنبع أهمية الدراسة من تناولها لموضوعين لهما دور واضح في العملية الإدارية التربوية يتمثلان في المناخ الأخلاقي، والحرية الأكاديمية، ويمكن تحديد هذه الأهمية بالنقاط الآتية:

- يؤمل ان تفيد نتائج هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة عند تعرفهم درجة المناخ الأخلاقي السائد في جامعاتهم، ليكون منبهاً للتمسك بالمبادئ والقيم الأخلاقية، وصمام أمان للشعور بالطمأنينة والاستقرار النفسي والوظيفي.

- يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الخاصة من خلال تعرفهم درجة المناخ الأخلاقي السائد في جامعاتهم، والحرية الأكاديمية، لاتخاذ الإجراءات المناسبة لما فيه صالح هذه الجامعات.

- يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة مراكز تطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لإعداد الدورات التدريبية المناسبة، سواء فيما يتعلق بالمناخ الأخلاقي أم الحرية الأكاديمية.

- يمكن أن تكون هذه الدراسة منطلقاً لدراسات أخرى بما توفره من أدب نظري ودراسات سابقة ذات علاقة وأداتين تم التحقق من صدقهما وثباتهما.

- يؤمل أن تشكل هذه الدراسة إضافة معرفية نوعية للمكتبة العربية بشكل عام، والمكتبة الأردنية بشكل خاص.

- تعد هذه الدراسة الاولى من نوعها - حسب علم الباحثة- التي تطبق على الجامعات الأردنية الخاصة، والتي تجمع بين المتغيرين .

مصطلحات الدراسة :

اشتملت هذه الدراسة على عدد من المصطلحات التي تم تعريفها مفاهيمياً ، وإجرائياً على النحو الأتي:

المناخ الأخلاقي (Ethical Climate):

عرفه سيمز(Sims, 1992) بأنه: فهم مشتركأ و مجموعة من الادراكات والاستنتاجات عن السلوك الصحيح وكيف تؤثر في القضايا الأخلاقية.

ويعرف **إجرائيا** بأنه: العلامة التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة لإجاباتهم عن فقرات استبانة المناخ الأخلاقي، المعتمدة في هذه الدراسة.

الحرية الأكاديمية (Academic freedom):

عرف أوبرلاتنر(Oberleitner, 1996) الحرية الأكاديمية بأنها: حق أعضاء هيئة التدريس والطلبة في حرية التعبير عن وجهات النظر والأفكار، وحرية اختيار مضامين المادة الدراسية، وحرية موضوعات البحث، وحرية المشاركة في النشاطات الاجتماعية والسياسية، وحرية المشاركة في صنع القرار دون أي تدخل خارجي.

وتعرف **إجرائيا** بأنها: العلامة التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس من خلال إجاباتهم عن فقرات استبانة الحرية الأكاديمية، المعتمدة في هذه الدراسة.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للعام الدراسي 2017/2016 .

محددات الدراسة:

- يكون تعميم نتائج هذه الدراسة على المجتمع الذي سحبت منه العينة، والمجتمعات المماثلة.
- تحددت نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق أداتي الدراسة وثباتهما.
- تحددت نتائج هذه الدراسة بموضوعية المستجيبين وأمانتهم العلمية.

الفصل الثانـي

الأدب النظري و الدراسات السابقة ذات الصلة

الفصل الثاني

الأدب النظري و الدراسات السابقة ذات الصلة

تضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري المتعلق بالمناخ الأخلاقي و الحرية الأكاديمية من حيث مفهومهما، و كذلك الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة، وعلى النحو الآتي:

أولاً :الأدب النظري:

تم التطرق في الأدب النظري إلى مفهوم الأخلاق، وأهميتها، ومصادرها، واتجاهاتها، ومعاييرها، والمناخ الأخلاقي مفهومه، وعوامله، وأبعاده، وأنواعه، ومبادئه، ومدوناته الأخلاقية، ومكوناته، ومستوياته. والحرية الأكاديمية، وأهميتها، وأهدافها، ومبادئها وضوابطها، وخصائصها، وأبعادها، وممارساتها، ومتطلباتها، وعناصرها، ومجالاتها، على النحو الآتي :-

مفهوم الأخلاق :

تعد الأخلاق هي المعرفة التي تساعد الأفراد على معرفة المعتقدات، والقيم، والمبادئ، وتعلم الصواب والخطأ وحل المشكلات، وتعلم الناس كيفية التعامل مع المشكلات والصعوبات وحلها ومراعاة الحقوق والواجبات والمسؤوليات.

وهناك تعريفات عديدة للأخلاق، فمفرد أخلاق خلق وهو الدين، وهو الطبع والسجية (ابن منظور، 1986)، والأخلاق اصطلاحاً هي القوى الراسخة التي تقود الإنسان إلى التمييز مابين الخير والشر (جواد، 2004)، وشرعاً هي الأفعال الاختيارية السيئة والحسنة (الجزائري، 1990).

وعندما يكون عمل الإنسان حسناً فيسمى الخلق الحسن مثل (الصدق، وبر الوالدين، وتقديم المساعدة، والإيثار) بينما إذا كان العمل سيئاً يسمى الخلق السيئ، وأن الأخلاق مصدر مهم في توجيه الأفراد والجماعات للالتزام بالسلوك الأخلاقي والمصلحة العامة (Nagarazan, 2006).

وعرفت الأخلاق أيضاً بأنها مجموعة من القواعد والمبادئ والقيم التي ترتكز على قاعدة عقلية أو دينية وهي عنصر مشترك بين مختلف المهن (السعود وبطاح، 1996)

أهمية الأخلاق

للأخلاق أهمية كبيرة لأنها من أعظم العلوم وأشرفها وأعلاها قدًرا، وأطلق بعض العلماء عليها تسمية تاج العلوم وإكليل العلوم، ذلك لأن العلوم تساعد الأخلاق لتكشف الخير و الشر وهو أساس الأخلاق (السكارنة، 2009)، وهنالك أسباب تدعو للاهتمام بدراسة الأخلاق لأنها تعمل في تحسين المجتمع، وتراجع المعاملات الظالمة، وتعمل على توفير الفرص المتكافئة واستثمار الموارد بما يأتي بالنفع ، كما تسهم في الرضا الاجتماعي بين الفئات المختلفة كنتيجة لعدالة المعاملات والتعامل وتوزيع المهمات بالتكافؤ(العفيفي، 2004).

وأشار التلوع (1995) إلى أن الأخلاق تؤدي دوًرا مهًم افي حياة الفرد ، وتظهر أهميتها فيمايأتي:

- إيجاد حلول مناسبة للخلافات.
- تقيم الأخلاق للسلوك والأفعال من حيث الرفض و القبول.
- إنها وسيلة للتفاضل بينا لأمم.
- تعد الأخلاق محددات للسلوك.

مصادر الأخلاق :

تستمد الأخلاق من مصادر كثيرة منها (العفيفي، 2004) و (الغامدي، 2002) :

- فالقرآن الكريم هو المصدر الأول للأخلاق، والآيات التي تضمنَّت الدعوة إلى مكارم الأخلاق والنهي عن مساوئها كثيرة، منها قوله تعالى: ﴿ **إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ**﴾ (النحل: 90).

- السنة النبوية هو المصدر الثاني للأخلاق، والمراد من السنة ما أضيف إلى النبي صلى الله عليه وسلم من أقوال وأفعال، يقول الله تعالى : ﴿ **وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ**﴾ (الحشر: 7)

- مصدر اجتماعي : هو ما يمتلكه المجتمع من قيم دينية واجتماعية، والتي تؤثر في سلوك أفراده، وإبراز أهمية البيئة الاجتماعية ودورها في تشكيل التصرفات والممارسات الإدارية، ومصادر البيئة (الأسرة، والثقافة الاجتماعية، ومؤسسات التعليم، والجماعات المرجعية) المؤثرة في الأخلاقيات. ومن الواجب إدراك أن المجتمعات تتباين في ثقافاتها وأولويتها، والدور الرئيس لمؤسسات التعليم هو تحسين مستويات السلوك المرغوب والحد من السلوك غير المرغوب، والجماعات المرجعية يختلف تأثيرها باختلاف نوعها ومنها الجماعة السياسية والدينية والأدبية والقبلية.

- مصدر فلسفي : يتأثر الفرد بالفلسفة أكثر من تأثره بالأخلاق، و بيان العلوم النظرية الّتي توضح خصائص الوجود الكلية بالأسلوب العقلي، وهي الفلسفة التي أصبحت مهتمة بتحديد طريقة الحياة، ويعد شيئاً عملياً يجب ممارسته ويعدها بعض الفلاسفة بأنها أساس المعرفة والتي يجب على الجميع إتقانها وفهمها جيداً.

- مصدر اقتصادي: وفقاً للظروف الاقتصادية فإن هذا المصدر يعكس تصرف الأفراد، إذ كان المستوى الاقتصادي الذي يعيش فيه الفرد عالٍ فيتوقع منه أن يلتزم بعمله وبالقواعد والقوانين والأنظمة، وإذ كان يعيش الفرد بمستوى اقتصادي متدنٍ فيتوقع أن لا يلتزم الفرد بعمله ولا بقوانين العمل.

اتجاهات الأخلاق

تتجه الكتابات الحديثة في موضوع الأخلاق نحو ثلاثة اتجاهات رئيسة، (خليفات، 2004).

- الأخلاق المعيارية : وهي أخلاق العرف والعادات والتقاليد وهي الأخلاق العملية، وهي ما ينبغي أن يفعل من ممارسات وأعمال وأنماط سلوكية، وهي العادات والتقاليد التي يتبعونها، وأن يلتزم الأفراد بالسلوك والعمل بالأخلاق داخل المنظمة، وعدم التجّرد من المبادئ والقيم الأخلاقية التي لا تخضع للتجربة.

- الأخلاق الوصفية : تقوم بوصف للعقائد الخلقية التي يعتنقها الأفراد بالفعل، وتتحدث عن ما هو كائن بالفعل من ممارسات وسلوك خلقي التي يكتسبها ويتعلمها الأفراد من العمل مع بعضهم بعضاً .

- الأخلاق المنطقية : وهي الأخلاق النظرية والفلسفية والتحليلية التي يمارسها الأفراد، وهو علم قائم بذاته وهو تفكير إنساني صحيح، يبحث في أساسيات الأخلاق مثل (الخير، والشر، والفضيلة، والرذيلة)، ويهدف إلى تكوين معرفة لدى الإنسان.

المعايير الأخلاقية :-

حتى يتم ضبط السلوك الخلقي توجد عدة معايير أخلاقية ذكرها ناصر(2004) وهي كمايأتي :

- الشريعة السماوية: هي مجموعة الأوامر والنواهي التي أمر بها الله سبحانه وتعالى في كتبه السماوية، وهي غاية أساسية مركزها تحقيق السعادة للإنسان في الدنيا وتحقيق مصالح الناس في الدنيا والآخرة وهي كل ما ينفع الناس وتعمل على صلاحهم وسعادتهم وراحتهم وتجنب الأذى والضرر ودفع الفساد عنهم.

- القوانين : هي مجموعة قواعد لضبط العادات الاجتماعية وتعمل على تنظيم السلوك الإنساني وتحدد ما الصواب وما الخطأ وما يجب على الإنسان عمله وما يجب ان يبتعد عنه، والتي تحكم سلوك الأفراد داخل المجتمع أو العمل وهي أي حقوق والتزامات من قبل رئيس العمل.

- القواعد الخلقية : هي قواعد معيارية تضبط السلوك الإنساني، وهي التي تمنع الجرائم بتحريم الاعتداء على الآخرين وتشمل علاقات الإنسان مع غيره من الأفراد، ولا تكتفي بالحكم على أعمال الأفراد بظاهر سلوكهم.

- العرف : هو ما استقر في النفوس الإنسانية وهو نمط انتقل عبر الأجيال، وما يعتاد عليه الناس من سلوك أو عمل حتى يتولد لديهم الاعتقاد بأنه ملزم، وهو قواعد غير مكتوبة يتبعها الأفراد في سلوكهم لأجيال متتالية.

مفهوم المناخ الأخلاقي:

تتكون المنظمات من جماعات من العاملين الذين يتفاعلون فيما بينهم للمشاركة في أداء رسالة المنظمة وتحقيق أهدافها، وأشار فيكتور وكولين (Victor & Cullen, 1988)، إلى أن المناخ الأخلاقي يعد جزءاً من المناخ التنظيمي .

والمناخ الأخلاقي هو المتغيرات الوظيفية التي يمكن أنتدُار وتُغير من أجل تحسين بيئة العمل، فمناخ العمل ناشئ عن التصرفات، والتصورات، والثقافات المختلفة للعاملين داخل المنظمة (Olson, 1995) .

ويعد المناخ الأخلاقي ركناً رئيساً في نجاح أي منظمة و استمرارها على التقدم في العمل و تحقيق أهدافها، و أن إدارة المنظمة الناجحة هي التي تحافظ على مناخها الأخلاقي سليماً (السعود، 2009)، والمناخ الأخلاقي هو تصورات العاملين تجاه الأفعال الأخلاقية المناسبة و السياسات التي تم كشفها داخل مكان العمل، (Schwepker, 1997).

عرف المناخ الأخلاقي بأنه نوع أو جزء من المناخ التنظيمي داخل المنظمة، وهو مجموعة من الأنظمة والقوانين التي تعكس الإجراءات التنظيمية، والسياسات والممارسات داخل المنظمة في سياق أخلاقي، (Martin &Cullen, 2006)، إذ يعد مفهوم المناخ الأخلاقي مماثلاً لتركيبات أوسع مثل المناخ التنظيمي، والثقافة التنظيمية ولكن أكثر تركيزاً على الجوانب الأخلاقية،(Shafer, 2008). ويعزى مناخ العمل الأخلاقي إلى الكيفية التي يدرك بها أعضاء المنظمة، ويصفون النوايا الأخلاقية، والنتائج ذات الصلة بسياسات المنظمة وإجراءاتها (Cullen, Parboteeach& Victor,2003) .

لقد عرف شنايدر وريتشك (Schneider & Reitsch, 1991) المناخ الأخلاقي بأنه مجموعة من التفاهمات المشتركة حول السلوك الصحيح وكيف تم التعامل مع القضايا الأخلاقية. وأشار ديكريمر(De Cremer, 2009) إلى أن المناخ الأخلاقي يؤثر و يزيد من درجة التأثير في العمل ويحسن السلوك الأخلاقي وسياسة العمل.

ويتضمن المناخ الأخلاقي في الحرم الجامعي معرفة للمبادئ الأخلاقية التي تلتزم بها الجامعة، والقيم والأهداف التي تحاول تلبيتها، والطرق التي يمكن ان تستخدمها لتحقيق هذه القيم والأهداف، وان معرفة هذا النوع من المناخ تمكن الجامعة من وضع السياسات والممارسات التي تشجع السلوك الأخلاقي بين العاملين (Banning, 1997).

و يعد العنصر البشري هو الجزء الأهم من عناصر الإنتاج ، والدعامة الحقيقية التي تستند إليها المنظمات لتحقيق أهدافها. وإن من الضروري فهم المناخ الذي يحيط بالعاملين والعمل على تحسينه، إذ إنا لأفراد هم مصدر الفكر والتطوير خاصة إذا ما توافرت الظروف الإيجابية التي تدفع الموظف إلى العمل و العطاء (عبدالباقي، 2001) .

عوامل مناخ العمل الأخلاقي

هناك مجموعة من العوامل التي تساعد على تهيئة مناخ عمل أخلاقي للمنظمة، يمكن تحديدها بعاملين أساسيين هما:

- دور القيادة : يعد دور القيادة مهماً في صنع المعايير الأخلاقية التي توجه سلوك الأفراد العاملين و تؤثر في اتخاذهم للقرارات، وعندما يتفاعل سلوك الأفراد مع القواعد و الإجراءات و العملية الوظيفية بشكل عام يصبح هذا السلوك جزءاً من الثقافة الوظيفية التي تؤثر تأثيراً كبيراً في العمل (Brown & Harvery, 2005).

- التنشئة الاجتماعية : التي يقصد بها تلك العملية التي يتّعلم من خلالها الموظف و يتكيف مع منظومة القيم والأعراف الموجودة في المنظمة، إذ يتعين على العاملين الجدد و القدامى أن يدركوها ويمارسوها. وعلى المنظمة أن تقوم بوضع برامج و خطط تسمح من خلالها للعاملين بإبداء آرائهم بكل شفافية ومصداقية ودون أي تأثيرات خارجية (Dose, 1997).

أبعاد المناخ العمل الأخلاقي:-

حدد الطويل (2001) والقريوتي (1993) أبعاد المناخ الأخلاقي على النحو الأتي :-

- التدريب والتطوير في العمل.
- اتخاذ القرارات.
- المكافأة في تحديد العلاوات والمكافآت والرواتب.
- المعنوية العالية، والانفتاح على البيئة الخارجية.
- بناء المهمة في النظام.
- الإنجاز في العمل.
- المرونة والمقدرة على التكيف.
- المكانة والدعم والتقدير في العمل.
- الأهمية التي يعطيها الإداريون للكفاءات المميزة والمبدعة.
- أسلوب الادارة في التعامل مع الأفراد.
- الانجاز في العمل.

أنواع المناخ الأخلاقي :-

صنف أنواع المناخ الاخلاقي كما حددها فيكتور و كولين (Victor& Cullen, 1988) و مارتن و كولين(Marten&Cullen, 2006) إلى ستة أنواع هي :-

- المناخ الأداتي (Instrumental Climate)

يعمل الأفراد في ظل هذا المناخ على تلبية مصالحهم الذاتية، إذ تكون مصلحة الأفراد هي المصلحة الفضلى وأن كل فرد يعمل بما يراه مناسباً لمصلحته الشخصية، ويعتقد الأفراد أن القرارات تتخذ لخدمة مصالح العمل وليس لتحقيق فوائد شخصية، ويكون لدى الأفراد تحيز كبير للصفات التي تخدم المصلحة الذاتية، وينسبون نجاحهم إلى عوامل شخصية وإهمالهم للعمل لعوامل خارجية أو ظرفية، ويستخدم الأفراد هذه المصلحة في تعزيز الذات لديهم وتقديرها.

- مناخ الكفاءة (Efficiency Climate)

وهو الموهبة والمقدرة على إنجاز جزء معين من العمل عند مستوى محدد، وهو الفهم أو المقدرة أو المعرفة التي يتم تعلمها أو اكتسابها من الأفراد الآخرين، ويكون لدى الأفراد طريقة محددة لإنجاز مهماتهم حتى تكون في أعلى مستوى، وتكون مميزة، وتختلف مهماتهم عن بقية الأفراد في العمل، وتكون الطريقة التي يتبعونها هي الأنسب للعمل بالشكل الصحيح.

- المناخ القانوني (Law Climate)

يعتمد هذا المناخ على المبدأ الأخلاقي، وينسبه أصحاب هذا المناخ إلى البعد التصوري والإدراكي، ويلتزمون بالأنظمة والقوانين والمعايير الموضوعة لهم وهو أساس العمل ويعمل على تحديد حقوق أي شخص والتزاماته، وكل من يخالف هذه القوانين تكون له عقوبة.

- المناخ المستقل (Independent Climate)

يعمل الأشخاص في هذا المناخ وفقاً لمعتقداتهم الأخلاقية ويتصرفون وفق مجموعة من المبادئ المدروسة جيداً ، ويمنح الموظف حرية كاملة للاستناد إلى مبادئه الأخلاقية الذاتية، وإلى القيم التي يتعامل بها مع الأفراد وهو المسؤول عن أعماله.

- مناخ الرعاية (Caring Climate)

يسعى أصحاب هذا المناخ إلى الخير والعطاء، ويقومون بالاهتمام بالأفراد سواء أكانوا داخل المنظمة أم خارجها، ويهتمون بسعادةبعضهم بعضاً ، ويقوم الأفراد بالالتزام بالقوانين والأنظمة ويهتمون بعدم إيقاع الضرر بالأفراد.

- مناخ القواعد (Rules Climate)

يؤكد هذا المناخ على القواعد التي يتم تحديدها من قبل الأفراد المسؤولين في المؤسسة، والتي تتعلق بجوانب العمل مثل قواعد السلوك، وإتباع القرارات والتعليمات الإدارية في المنظمة التي حددتها الادارة.

مبادئ المناخ الأخلاقي

حدد كوشال(Kaushal, 2006)، مبادئ المناخ الأخلاقي بما يأتي :

- الصبر لتحقيق الأهداف

-المثابرة إذ توجد معوقات يجب تجاوزها والوصول إلى الهدف المراد تحقيقه.

- الافتخار بالنفس.

-الغرض من الموضوع والهدف منه.

وصنف السكارنة (2009) مبادئ المناخ الأخلاقي على النحو الآتي :-

1. الحيادية: يعمل الأفراد على تقديم الخدمات والنصيحة بغض النظر عن معتقداتهم السياسية المختلفة بين الأفراد، والتوسط وعدم الانحياز لأفراد معينين لأي سبب كان، واتخاذ موقف وسط من قضية ما بين أي طرفين.

2. احترام القانون: خضوع الأفراد للقواعد القانونية للعمل وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات الصادرة من قبل المسؤول عن العمل، والالتزام بالقوانين والعمل بها، وتعمل على ضمان حقوق الأفراد وتحقيق أهدافهم واقتناعهم بأن الالتزام بالقوانين والتمسك بها يعمل على تحقيق العمل بكفاءة عالية.

3. النزاهة: أن يتحلى الأفراد بقيم عالية وأن يخدموا أفراد العمل ونيل ثقتهم، والعمل مع الأفراد بكل صدق وأمانة والاستقامة في العمل، والبعد عن السوء والرشوة وترك الشبهات والمعصية، وهي ظاهرة إنسانية تحكمها قوانين الإنسان وقيمه، وإنها أوسع من مصطلح الأمانة والأخلاق لأنها تشمل قيم الكفاءة والاحترام والحفاظ على الالتزامات.

نظر أوزير(Ozyer, 2010) وأسير(Eser, 2007) إلى أن عواقب المناخ الأخلاقي والمشار إليهما في موكو ودوفن (Mumcu & Doven, 2015) تتمثل في :

- تأثير المناخ الأخلاقي في السلوك والمواقف والتي يمكن أن تكون أخلاقية أو غير أخلاقية، والمناخ الأخلاقي هو واحد من أكثر الأدوات فاعلية يمكن استخدامها في تحسين المواقف والسلوك الأخلاقي للعاملين.

- إن المناخ الأخلاقي له تأثير في أنماط سلوكية غير أخلاقية للعاملين، ويجب أن تعزز لمصالح الآخرين وليس لخداعهم أو لاستغلالهم.

المدونات الأخلاقية :-

هي مجموعة قيم ومبادئ ذات علاقة بما هو مرغوب وما هو غير مرغوب من الأنماط السلوكية في العمل ومن مبادئ المدونات الأخلاقية كما ذكرها ليتوك (Litwak, 2003) و فيشر و يونج (Fisher &Young, 1997) ما يأتي:

- العدالة : هي العمل وفقاً لمتطلبات القانون، سواءًارتكزت هذه القواعد على الإجماع البشري أم على المعايير الاجتماعية. والعدالة مفهوم واسع تُنادي به جميع الشعوب وتطمح لتحقيقه نظراً لأهميته في إيجاد حالة من المساواة بين مختلف الأفراد.

- بناء المهنة: تظهر المدونة كأنها أعضاء في المجتمع المهني، ويسعى إلى تحقيق أهداف الأفراد في بناء أي مهنة يحتاجونها للعمل بها.

- عدم الإساءة : يطلب من الأفراد أن لا يلحقوا الضرر بالآخرين مهما كان السبب وحمايتهم من أي أذى يلحق بهم، والعمل على مساعدتهم.

- الحكمة : قيل عن الحكمة أنها: العلم بحقائق الأمور أو الأشياء، على ما هي عليه، والعمل بُمقتضى هذا العلم، فالحكمة ليست مجرد معرفة الحق أو الحقيقة، بل تشمل كلاً من العلم والعمل بهذا العلم.

- ثقة الناس عامة : يجب العمل على اكتساب ثقة الناس لأنها تعكس استقامة المنظمة وطريقة العمل فيها.

- الاستقامة : إظهار الأفراد رغبتهم في العمل، والالتزام بالمواقف الخلقية، ويكون أفراد العمل يعملون بطريقة صادقة دون غش أو خداع.

- الإحسان : مساعدة الآخرين في ضبط مواقفهم الحياتية، وأن يساعدوا الآخرين في جميع مواقف الحياة والعمل بأقصى ما يستطيعون.

- المودة : ان تكون بين الأفراد علاقة حميمة في التعامل مع بعضهم بعضاً ، وأن تكون طريقة تعاملهم بمودة ورحمة ومساعدة الآخرين و رعايتهم.

- الاحترام : تقبل الفرد لوجهات نظر الآخرين واحترامه وتقديره لها دون الاستهزاء بآراء الآخرين وأفكارهم.

- التأهيل المهني : هي عوامل أخلاقية ومعايير تعكس سلوك الأفراد داخل المنظمة للعمل بموجبها عند التعامل مع الآخرين.

مكونات أخلاقيات الأعمال :-

أوضح المعاني، وعريقات، والصالح، وجرادات (2011) ان مكونات أخلاقيات الأعمال تتكون من :

1. العدالة : عكس الظلم، وهي الاستقامة، والمعاملة العادلة بين الجميع دون تمييز، وعدم الانحياز لأي أمر وتحقيق التوازن بين جميع الأفراد الذين يجب أن يعملوا بالقوانين والأنظمة بعدالة ومساواة وصدق، وأن الإسلام لا يقبل بالظلم، وقد حرم الله عز وجل الظلم فإذا لم تتحقق العدالة في العمل فإن الظلم سيؤثر فيالأفراد بشكل سلبي، ويؤدي لحدوث مشكلات وجرائم.

2. الأمانة : هي طمأنينة النفس وزوال الخوف، وهي واحدة من الركائز الأساسية للأخلاق، وهي قيم عليا وخلق رفيع يتحلى بها الناس، وأكد النبي عليه الصلاة والسلام على خلق الأمانة، فإذا فقدت الأمانة تكثر الخيانةويصبح سلوك الأفراد خاطئاً و سيئاً .

3. السرية : هي حفاظ الموظف على سرية المعلومات التي يطلع عليها بحكم موقعه الوظيفي، الأمر الذي يزيد من ثقة رؤسائه به، والعمل على حل المشكلات التي تحصل في العمل بسرية تامة مما يزيد من فاعلية العمل.

مستويات أخلاقيات العمل :-

توجد لأخلاقيات العمل خمسة مستويات ذكرها هيلسي (Halici, 2000) المشار إليه في مومكو و دوفن (Mumcu & Doven, 2015) وهي :

- المستوى الفردي :هو كل سلوك إنساني يقوم به الفرد داخل المنظمة ويكون مسؤولاً عن العمل الذي يؤديه، وأن للعمل قيمة جوهرية يجب احترامها والإصرار على تنميتها، وتقبل الآخرين والتعامل مع المواقف بقبولها أو رفضها.

- المستوى التنظيمي : يقوم المستوى التنظيمي على نظم القيم المختلفة في السلوك والأخلاقيات التي يتم العمل بموجبها من قبل الأفراد، يمكن من خلاله العمل على تنسيق جهود ومقدرات الأفراد والجماعات نحو غاية مشتركة لضمان تحقيق الأهداف المطلوبة.

- المستوى المهني : هو اعتماد القيم والقواعد الأخلاقية التي تنطبق على عمل الأفراد وتطوره وتقدمه وتطبيق القواعد التي توجد داخل بيئة العمل.

- المستوى الاجتماعي : هو القيم والقوانين والعادات والتقاليد التي تختلف من مجتمع إلى آخر، ومن شخص لآخر، وتؤخذ في عين الاعتبار.

- المستوى الدولي : هو المستوى الأخير الذي توجد فيه عناصر ثقافية وسياسية تتعلق بالدين والأعمال التجارية الدولية للعولمة، وإن هذا المستوى يواجه صعوبات في حل التحديات الأخلاقية.

الحرية الأكاديمية:-

يقصد بالحرية الأكاديمية هي حرية الأستاذ الجامعي في تدريسه، وبحثه، والتعبير عن آرائه ونظريته تعبيراً حراً دون أن يكون عرضة للمساءلة بسبب الآراء التي يأخذ بها أو الموضوعات التي يدرسها، كما تشمل حرية الجامعة في إدارة شؤونها الداخلية واختيار أفراد هيئتها التدريسية (عقراوي، 1968).

وتمثل الحرية الأكاديمية مجمل نشاط الهيئة الأكاديمية في أي بلد وكل ما يحيط بهذه النشاطات من أمور ثانوية بوصفها جزءاً أساسياً من حقوق الإنسان العالمية. كما أن مفهوم الحرية الأكاديمية يشير إلى حق المعلم أو المتعلم أو الباحث في استقصاء مجالات المعرفة والتعبير عن رأيه دون خوف أو تدخل أو قيود أو طرد، فالحرية الأكاديمية تتساوى مع حرية الكلمة وحرية الصحافة وحرية العبارة. وتعد الجامعة بأنها تعمل على مستوى عالٍ من الحرية الأكاديمية، وبيئة مفتوحة لتبادل الأفكار بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس دون خوف من أي مخاطرة (شقير، 2003).

ولقد حث الإسلام على حرية العقل و الفكر ، والعمل و التأمل و التدبر في ظواهر الكون إذ خاطب العقل، وطالب بالإمعان في الأمور حتى يصل الفرد لليقين ، مما هيأ السبل لحرية العقل وأتاح فرصة للبناء وازدهار الثقافة و الحضارة الإسلامية (سكران، 1983).

وأشار الجعنيني (1997) إلى أن على أعضاء هيئة التدريس ممارسة أعمالهم بحرية مثل تحضير الموضوعات التي يدرسونها وتطويرها باستمرار والالتزام الكامل بالمواعيد والانضباط، والموضوعية لطرح وجهة النظر، وتحقيق مبدأ العدل فلا تحيز بينهم بسبب مرجعيات عشائرية أو

إقليمية أو سياسية أو كونهم ذكوراً أو إناثا، وأن يكون أستاذ الجامعة مصدراً نقياً ينهل منه العلم والمعرفة ويُقتدى به في تعامله مع الآخرين.

عرفت الحرية الأكاديمية بأنها حرية الجامعة واستقلالها، مما يعني حق الجامعة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتحديد الموضوعات الأكاديمية التي تريد تدريسها أو حذفها، وتحديد المستويات التعليمية التي تريد الوصول إليها، والطرق التي يتم الوصول بها إلى تحقيق أهدافها مع تحديد نوعية الطلبة الراغبين في الدراسة بالجامعة وأعدادهم، (سكران، 1983).

وتهدف الحرية الأكاديمية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة لتقديم التعلم عن بعد من خلال التعاون الوطني المشترك ، وهو ما يعني أن يتم حماية الحرية الأكاديمية من أي أضرار (Terence, 2007)

تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة مشكلات وتحدياتفي عملهم الأكاديمي تحد من حريتهم، ويلاحظ هذا الشعور من خلال التفاعل والاتصال مع أعضاء الهيئة التدريسية، وأن معظم أعضاء هيئة التدريس يمارسون الحرية الأكاديمية وفقاً لاجتهادهم الشخصي، كما يجب أن يتمتع أعضاء هيئة التدريس سواء بصورة فردية أم جماعية بالحرية اللازمة من أجل تحسين المعرفة وتطويرها من خلال الخبرة والعمل على نشر الأبحاث وتطوير التعليم والمناقشة.(عبد الله، 1994).

- نشأة الحرية الأكاديمية في الحضارة اليونانية :

هي الفترة الكلاسيكية من التاريخ اليوناني وكان لها تأثير كبير في اللغة والنظم التعليمية والعلوم والفنون، وامتاز التعليم في أثينا في أيام تطور الحضارة اليونانية بأنه تعليم حر، إذ أنه علم متخصص محترف ومتميز، ولم تكن هناك سياسة عامة تحكم التعليم وتضع له القوانين، فالحرية

الأكاديمية لم يكن لها وجود قانوني، وإنما هي حرية طبيعية في المجتمع للقادرين على التعليم والتعلُّم، وأن حرية التعليم كانت لأعضاء الهيئة التدريسية وطلابهم، وواجه مجتمع أثينا معوقات كبيرة وقفت أمام الحرية الأكاديمية (قمبر ، 2001).

- نشأة الحرية الأكاديمية في الحضارة الإسلامية:

يرجع أصول الحرية الأكاديمية إلى جذور إسلامية،وذلك عندما تطورت حركة الترجمة لأعمال الفلاسفة اليونانيين للغة العربية وتفسيرها والتعليق عليها، إذ شهد الفكر الإسلامي في العصر العباسي الأول نهضة علمية وفكرية، تحققت من خلالها العديد من الإنجازات العلمية من ترجمة وإنشاء مكتبات، وإجراء البحوث في مختلف الموضوعات، مما عمل على بناء الحضارة الإسلامية التي لم يكتب لها الازدهار إلا لأنها تحمل فكراً قوياً عميقاً هو نتاج عرف حرية البحث والعلم وممارستها قولاً وعملاً ، وكان ذلك يعود إلى الدين الإسلامي والسنة النبوية التي تؤكد على حرية الإنسان والتمتع بحقوقه الذي أمرنا الله بها دون منعه أو أبعاد حق من حقوقه عنه (سكران، 2001).

- نشأة الحرية الأكاديمية في الحضارة الغربية:

واتسع نطاق الحرية الأكاديمية مع نهاية القرن السابع عشر وبداية القرن الثامن عشر ، إذ أضافت الجامعات الألمانية بعداً أساسياً للحرية الأكاديمية، وكان يتمتع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الألمانية بنوعين من الحرية الأكاديمية هي، حرية التعلُّم، وهي ضمان لعضو هيئة التدريس في تعلُّم المعرفة والبحث عنها دون أي تدخل من الإدارة الجامعية، وحرية التعليم، وهي الحرية التي تضمن لعضو هيئة التدريس إتباع الأساليب المناسبة في التدريس والبحث لطلبته(طّناش، 1994).

أهمية الحرية الأكاديمية :

للحرية الأكاديمية أهميتها سواء على المستوى الأكاديمي للفرد أم المستوى الأكاديمي للمؤسسة أو المجتمع بشكل عام والتي يمكن إيجازها بما يأتي : تعد الحرية الأكاديمية أحد الأركان الأساسية المهمة التي تقوم عليها الجامعة وشرطاً أساسياً لاستمرارها ونموها من أجل الوفاء برسالتها ورؤيتها على أكمل وجه، فبدون الحرية الأكاديمية لا يمكن أن تكون للجامعة شخصيتها المستقلة (القاضي، 1987)، ويعد أستاذ الجامعة جزءاً لا ينفصل عن قضايا المجتمع، والاتجاهات الاجتماعية السائدة فيه في وقت أصبحت فيه الديمقراطية معيارًا مهما لتطور المجتمعات وتقدمها، لذلك فإن توفير الحرية للأستاذ يمكنه من البحث عن الحقيقة بشكل أفضل، ويعزز فيه الميل إلى النقد البناء لكل ماهو منافٍ للعلم، وحقه في العمل بحرية دون تدخل من أي جهة خارجية أو داخلية، ولكن في حدود القانون، وحريته في فرض أفكاره و استنتاجاته أمام الطلبة دون تدخل وحقه في البحث العلمي و نشر أبحاثه و نتائج تلك الأبحاث، فلا يجوز الحكم على أستاذ الجامعة خلال أفكاره و معتقداته، وإنما من زاوية كفايته ومقدرته على القيامِ بوظائفه (أبومغلي، 2006).

أهداف الحرية الأكاديمية :

أشار مرسي (1992) إلى أن أهداف الحرية الأكاديمية تتمثل بما يأتي :-

- تهيئة الفرصة للطلبة لتوجيه الأسئلة.
- تقديم إجابات وحلول للمشكلات التي يواجهها الطلبة في المادة العلمية.
- الكشف عن نقاط الضعف لدى الطلبة .
- المساعدة على تكوين علاقات ودية وتقارب بين الأساتذة والطلبة.
- تهيئة الفرصة للطلبة للتدرب على النقد البناء والتفكير المنطقي واستخدام اللغة السليمة.

مبادئ الحرية الأكاديمية و ضوابطها :-

للحرية الأكاديمية عدة مبادئ هي (الطعيمات، 2001):

- الصدق : وهو الالتزام بالأخلاق والبعد عن الكذب والنفاق من قول أو سلوك أو عمل، وان يكون التحدث مع الآخرين بحقائق وقواعد موجودة دون خداعهم ، وأنه من ضروريات استقامة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ويعمل على تماسكهم مع بعضهم بعضاً .

- الأمانة : وهي القيام بأداء الواجب كاملاً وأن يحافظ فيها أعضاء الهيئة التدريسية على علاقتهم مع الطلبة، وأن تكون العلاقة بينهم فيها مودة واحترام، وأن يقوم بتدريس المادة بدون نقصان وإعطاء المطلوب كما ينبغي بكل صدق وأمانة.

- المسؤولية : هي الالتزام بكل مهمة توكل للأستاذ والقيام بالمهمات على أكمل وجه، وأن يقوم عضو هيئة التدريس نفسه بهذه المهمات لا أن يعطيها لأفراد آخرين.

- الفضيلة : وهي ان يستثمر الإنسان وقته فيما يعود عليه وعلى مجتمعه بالخير، والابتعاد عن الحرام والاقتراب من ما يرضي الله تعالى في جميع الأعمال، وهي الحكمة والعفة والشجاعة والعدالة، وهي الأفعال المطابقة للخير.

- الجرأة والشجاعة : وهي قول الحق والدفاع عنه، وان لا يخاف الإنسان من قول الحقيقة.

وذكر التل (1997) عدة مبادئ للحرية الأكاديمية وكما يأتي :

- حرية الاختيار: هي المقدرة على الاختيار من بين الأبدال، بما يتناسب ويتوافق مع الفرد واحتياجاته وإمكانياته وميوله، واختيار الفرد أموره دون أي إجبار من أي احد أو أي أطراف خارجية.

- حرية التفكير : هي مقدرة الأفراد على التعبير عن آرائهم بأمانة وصدق، من خلال الكلام أو الكتابة بدون رقابة أو قيود بشرط أن لا يتجاوز حدود القوانين الموجودة .

- حرية البحث : هي حق الأفراد في النقد البناء دون تعصب أو تحيز إلى رأي معين وتقبل الرأي الأخر، وأن يقوم بالبحث عن الموضوعات التي يدرسها والعمل بها .

وأما ضوابط الحرية الأكاديمية فهي كما حددها البغدادي (2006) على النحو الآتي:

- أعضاء الهيئة التدريسية مؤهلون بحرية في غرفة الصف في مناقشة الموضوعات.

- الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها أعضاء الهيئة التدريسية هي حق يمنح للأستاذ بعد انقضاء فترة تجريبية تأهيلية له.

- الأساتذة مؤهلون بحرية تامة في البحث ونشر النتائج ضمن الموضوعات الملائمة لتأدية واجبهم الأكاديمي.

خصائص الحرية الأكاديمية :-

من أهم خصائص الحرية الأكاديمية كما أشار إليها سكران (2001) و أبو مغلي(1997) ما يأتي:

- حق الأفراد بالتمتع بغض النظر عن دينهم ومعتقداتهم وسلوكهم في الحياة.

- حق المطالبة بالحرية الأكاديمية لممارسة العمل الجامعي.

- حق الباحثين وأعضاء الهيئة التدريسية في المشاركة في صنع القرارات دون الانفراد باتخاذها.

- ان الحرية الأكاديمية حرية خاصة بأعضاء المجتمع الجامعي،أفراداً وجماعات يتميزون بها عن سائر المواطنين بحكم طبيعة عملهم.

- حق الباحثين وأعضاء الهيئة التدريسية في البحث والتدريس في مجال التخصص داخل الجامعة وخارجها.

- حق أعضاء هيئة التدريس في البحث عن الحقائق، ونشرها وتعليمها .

- حق الجامعات في الحصول على الاستقلالية الداخلية والخارجية.

- حق العلم والبحث العلمي

وأشار الطويل(2001) إلى أن أبعاد الحرية الأكاديمية تتحدد بما يأتي :

- الحرية الأكاديمية قمة في الالتزام .

- الحرية الأكاديمية للأستاذ في التدريس والبحث .

- الحرية الأكاديمية ليس مضمونا خالياً من الضوابط.

- الحرية الأكاديمية هي موضوعية عضو هيئة التدريس في تعامله مع طلبته.

- الحرية الأكاديمية هي احترام عضو هيئة التدريس لزملائه والعمل معهم.

- الحرية الأكاديمية هي الديمقراطية والشورى .

- الحرية الأكاديمية هي احترام عضو هيئة التدريس للقوانين والأنظمة والتعليمات .

ذكر أبو مغلي (1997) ثلاثة أبعاد للحرية الأكاديمية هي:

- البعد الأول : حرية التفكير وهو ان يعبر الفرد عن آرائه بأمانة وصدق دون قيود، ويصل إلى درجة عالية من الرقي والكمال، دون إلحاق الضرر بالآخرين.

- البعد الثاني : حرية الاختيار وان يكون للفرد المقدرة على الاختيار ضمن الخيارات المتاحة له .

- البعد الثالث : حرية البحث وهو مقدرة الفرد على المناقشة وطرح الأفكار و إثبات الفرضيات وإيجاد الحلول للمشكلات.

ممارسات الحرية الأكاديمية :-

تتجسد ممارسة الحرية الأكاديمية، كما ذكرها اومليل (1994) بما يأتي :

- تحضير الموضوع الذي يدرسه ويطوره باستمرار :من أهم الشروط ان يكون عضو هيئة التدريس جاهزاً وقادراً ومعداً لدروسه إعداداً جيداً ، وان يثري معرفته الأكاديمية، وان يضيف معلومات جديدة قيمة غير المعلومات الموجودة بالمادة حتى تصبح للطلبة معرفة كبيرة وزيادة في الأفكار .

- دقة المواعيد : التزام أعضاء هيئة التدريس مهم جدا، وان يعمل على تزويد الطلبة باحترام المواعيد والالتزام بها، وأن يعطي المادة بالوقت المطلوب بحيث تأخذ حقها في المحاضرة دون تقليل في الوقت أو زيادته .

- الموضوعية : على عضو هيئة التدريس التزام الموضوعية في تدريسه وفي الأفكار والآراء التي يطرحها، وفي المحتوى الدراسي.

- العدل : أي ان يحرص عضو هيئة التدريس على عدم التمييز بين الأفراد والعمل على المساواة بينهم، وعدم التفرقة بينهم .

وتناول إعلان ليما للحريات الأكاديمية المنعقد في بيرو سنة (1988) مضامين للحريات الأكاديمية وكان أهمها ما يأتي (الفرحان، 1994) :

- حق الباحثين في إجراء بحوثهم، واختيار مناهجها، ونشر نتائجها.

- حق طلبة الدراسات العليا في الدراسة والبحث واختيار موضوعات دراستهم.

- حق أعضاء هيئة التدريس في احترام حقوقهم المدنية، والسياسية ، والاجتماعية، والثقافية.

- التزام مؤسسات التعليم العالي بإشراك الطلبة في إدارتها، وتأمين حقهم في التعبير.

- حق أعضاء هيئة التدريس في إنشاءالأندية والنقابات .

متطلبات الحرية الأكاديمية :

للحرية الأكاديمية جملة من المتطلبات أهمها ما يأتي: (قمبر، 2001)

1. مسؤوليات الجامعة: تعد مسؤوليات الجامعة من الضرورات المهمة والأساسية في سير العملية الأكاديمية وتتجلى مسؤولياتها بما يأتي :

- تعيين أفضل العناصر المؤهلة للعمل الجامعي من الحاصلين على درجة الدكتوراه بتميز .

- التوقف داخل الجامعة عن الاشتغال بالسياسة الحزبية أو الدعوة إلى مذهبية دينية منعاً لحدوث صراعات فكرية أو عقائدية أو ذات طبيعة طائفية أو ثقافية، والإلتزام بأداب المهنة.

2. صلاحيات وظيفية: تعدالصلاحيات الوظيفية للجامعة من الركائز الأساسية ورافداً رئيساً لتأدية العمل من خلال الآتي:

- الأخذ برقابة ذاتية داخلية في سلطة الإدارة، وهي رقابة تتوزع على مستويات العمل الرتبية داخل الجامعة .

- تأسيس الجامعات للمجالس التأديبية للنظر في المخالفات والتجاوزات التي تنتهك لوائح العمل وآداب المهنة.

- احترام مشاركة الطلبة بنوعيات صالحة لتمثلهم في إدارة النشاط والحياة الجامعية.

3. ضمانات مرضية: تعد الضمانات المرضية للجامعة من الأمور الرئيسة للعمل الجاد لرفعةالعمل المؤسسي وتقدمه داخل الحرم الجامعي ويتم ذلك من خلال الآتي :

- تعزيز الموارد المالية الخاصة بالجامعة وتنويعها وتطويرها، مع التأكيد على أهمية الحرية الأكاديمية فإنها ليست هدفاً في ذاتها بمجرد الحصول عليها سوف تقوم بتحقيق المعجزات وتحل المشكلات التي تعاني منها الجامعات، وضع قانون خاص بالحرية الأكاديمية يحدد المفهوم والواجبات والحقوق.

عناصر الحرية الأكاديمية :

ذكر محافظة (1994) أن من عناصر الحرية الأكاديمية ما يأتي:

- الاستقلال الأكاديمي والمالي والإداري للجامعات، ويعني عدم تدخل أي سلطة سياسية أو دينية أو اجتماعية في الشؤون الداخلية للجامعات سواء بتعيين أعضاء هيئة التدريس أم الموظفين في الجامعة أم ترقياتهم وإجازاتهم.

- حق الجامعة في تأسيس الكليات والأقسام والمعاهد والمراكز العلمية، وفتح التخصصات الأكاديمية وعقد الدورات التدريبية وعمل برامج البحث والمناهج الدراسية والتدريبية وتعديلها وتطويرها.

- حق الأساتذة في الجامعات والأكاديميات بتطبيق العمل بحرية دون تدخل أو منع أو رقابة من أي سلطة خارج الجامعة، وحقهم في التدريس والتعليم والتعلُّم والنقد والإبداع، وحقهم في التعبير عن أفكارهم ومناقشتها وحريتهم في اختيار البحوث وإجرائها ونشر نتائجها.

- حق الطلبة في اختيار تخصصاتهم التي تتناسب مع ميولهم ومقدراتهم، وحقهم في اختيار أساتذتهم والمواد التي يدرسونها.

وأضاف عبد الله (1994) عدداً من عناصر الحرية الأكاديمية منها :

- تعدد مصادر التمويل الجامعي، بما في ذلك تعدد تمويل البحوث الأساسية والتطبيقية، إذ إنه كلما زادت مصادر التمويل زادت استقلالية الجامعة.

- الأمن الوظيفي للباحثين والأكاديميين، إذ يعد الاستقرار الوظيفي بمثابة العمود الفقري للحرية الأكاديمية.

- وجود هيئة أو جمعية مهنية تهتم بتمثيل الباحثين والأكاديميين وتدافع عن مصالحهم.

أما حرية عضو هيئة التدريس فإنها تتمثل في الجوانب الآتية (صالح، 2000) وحماده (1989) :

- حريته في وضع تفصيلات خططه الأكاديمية، فالأستاذ لا يحتاج أن يراجعه أحد في خططه الدراسية أو البحثية.

- حريته في اختيار البحوث وإجرائهاونشر نتائجها بدون حذف أو تعديل .

- مشاركة عضو هيئة التدريس في وضع محتوى المقررات التي تدرس في القسم ضمن مجال تخصصه .

- حرية عضو هيئة التدريس في اختيار مراجع المقررات التي يدرسها.

مجالات الحرية الأكاديمية

تتضمن الحرية الأكاديمية عدة مجالات أشار إليها كل من مرسي (1992) و صالح (2000) :

1. مجال حرية الجامعة :

- الاستقلال الإداري : يكون للجامعة حرية في وضع قوانينها، وأن تكون لها حرية في وضع الهياكل التنظيمية والإدارية وتكون قابلة للتعديل وتقوم بالوظائف الآتية (التخطيط، والتنظيم، والإشراف، والتنفيذ، والرقابة)، ويكون سير عمل الجامعة بطريقة ديمقراطية .

- الاستقلال الأكاديمي : حرية الجامعة في اختيار نظامها وبرامجها ومناهجها وطرائق تدريسها وأعضاء الهيئة التدريسية ولا توجد قيود في تحديد أعداد الطلبة التي تتناسب مع إمكانات الجامعة واختيار طرائق التدريس والتقويم المناسبة والملائمة للطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

- الاستقلال المالي : أي عندما تتعدد مصادر التمويل تزداد استقلالية الجامعة وتكون قادرة على تأدية وظائفها وكلما اعتمدت على مصدر واحد للتمويل تزداد تبعيتها للجهة الممولة.

2. مجال حرية أعضاء هيئة التدريس :

أي حرية عضو هيئة التدريس في اختيار طريقة التدريس المناسبة، واختيار الموضوعات التي يدرسها، و حريته في تقييم طلبته بالطريقة التي يراها مناسبة وملائمة، وحريته في مناقشة الإجراءات والتعليمات السياسية الجامعية، وحريته في المشاركات التطوعية.

3. مجال حرية الطالب الجامعي :

حريته في التعبير عن رأيه في الموضوعات جميعها وحريته بالبحث والمشاركة والتطوير والإبداع.

الدراسات السابقة ذات الصلة:

فيما يأتي عرض لبعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوعي المناخ الأخلاقي والحرية الأكاديمية، وفق محورين منفصلين حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وكما يأتي:

المحور الأول: الدراسات السابقة ذات الصلة التي تناولت المناخ الأخلاقي:

بحثت دراسة جونز (Jones, 2001) في تشخيص أنماط مناخ العمل الأخلاقي ووصفها، كما يدركها الإداريون في إحدى كليات المجتمع بمنطقة نورثهارس مونتكمري، وقد استخدمت استبانة المناخ الأخلاقي لفيكتور وكولين (Victor & Cullen, 1988) وأسئلة عن العوامل الديموغرافية وقد طبقت على مجتمع الدراسة المكون من (128) إدارياً، وأشارت الدراسة إلى توفر نمطي المناخ الخير والمبدئي، وأظهرت البيانات الديموغرافية أن الإداري ينفي مستويات عمل متباينة كانت لديهم إدراكات مختلفة للمناخ الأخلاقي.

وهدفت دراسة اتشاريا (Acharya, 2005) إلى تعرف طبيعة المناخ الأخلاقي في كلية جامعية خاصة لتعليم طب الأسنان في الهند من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية وطلبتها، وهدفت الدراسة أيضا إلى الكشف عن أثر بعض المتغيرات الخاصة بأعضاء هيئة التدريسوالطلبة في إدراكهم للمناخ الأخلاقي في كليتهم، وتكونت عينة الدراسة من (28) عضو هيئة تدريس متفرغ، و (47) طالباً في السنة الأخيرة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في آراء أفراد عينة الدراسة حول المناخ الأخلاقي لكليتهم، وإن الضغوط النفسية، والخبرة الأكاديمية تؤدي دوراً مهماً في تشكيل تصوراتهم حول الأخلاقيات السائدة في كليتهم، بصورة تشير إلىأهمية عمل المنظمة

التعليمية على تطوير أساليب الاتصال والتدريب لتحسين مستوى وعيأعضائها بالسياسات الأخلاقية المعتمدة فيها، وبالتزامها الأخلاقي.

أما دراسة ليو وهونج ونجار(Luo, Huang& Najjar, 2007) فقد هدفت إلى تعرف العلاقة بين المناخ الأخلاقي للمدرسة والأداء المدرسي للطلبة في إحدى المدارس الصينية، وتم الحصول على البيانات بإستخدام أداة تصورات المناخ الأخلاقي المدرسي القائم على أبعاد تفاعلات الطالب مع المعلم، وتفاعلات الطالب مع الطالب، والعلاقات في المدرسة، طبقت على (754) طالباً، وأظهرت النتائج أن تصورات الطلبة للمناخ الأخلاقي في مدارسهم ارتبطت بالتحصيل الأكاديمي والجنس ومستوى الصف، ولم ترتبط بمشاركة الطلبة في النشاطات اللامنهجية والقيادة الطلابية.

وكان الهدف من دراسة هيذر (Heather, 2011) هو تعرف العلاقة بين المناخ الأخلاقي و الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة، وشاركت في الدراسة أربع جامعات إقليمية، وتكونت العينة من (594) عضو هيئة تدريس،وكانت نتائج هذه الدراسة تشير إلى أن الاختلافات بين الجنسين في مستوى الالتزام التنظيمي أنه أمر مهم، وأظهرت النتائج أنه توجد فروق في الإلتزام التنظيمي تعزى لصالح الإناث.

وهدفت دراسة أبو العسل (2011) إلى تعرف العلاقة بين أنماط المناخ الأخلاقي والاحتراق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن، وتكونت العينة من (400) رئيس قسم، وأظهرت نتائج الدراسة ان مستوى المناخ الأخلاقي السائد في مديريات التربية والتعليم من وجهة نظر رؤساء الأقسام كان متوسطاً، وان درجة الاحتراق

النفسي لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظرهم كانت عالية، وأن درجة الإلتزام لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظرهم كانت متوسطة.

وهدفت دراسة العمري (Al- Omari, 2013) إلى تحديد ما ينظر إلى أنواع المناخات الأخلاقية في الجامعة الهاشمية لأعضاء الهيئة التدريسية، وتكونت عينة الدراسة من (256)عضو هيئة تدريس في الجامعة الهاشمية، باستخدام إستبانة المناخ الأخلاقي، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس، فيما يتعلق بجنسهم والرتبة الأكاديمية.

وهدفت دراسة الشريفي والصرايرة وخاطر (2013) إلى معرفة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها، واعتمدت الدراسة جامعتين حكوميتين هما:جامعة مؤتة، وجامعة الطفيلة التقنية فضلاً عن جامعتين خاصتين هما: جامعة الشرق الأوسط، وجامعة البتراء، واستخدمت استبانة المناخ الأخلاقي التي أعدها فكتور وكولين(Victor& Cullen,1993) وتكونت من (36) فقرة وزعت على أفراد العينة البالغ عددهم (245) إدارياً، وأظهرت النتائج ان المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين كان متوسطاً ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغير الجنس.

وكان الهدف من دراسة دروزه والقواسمي (2014) هو تعرف درجة تأثير المناخ الأخلاقي (الجانب الفردي، والجانب المنظمي) في الشعور بالاغتراب الوظيفي، والشعور بالتشاؤم، والشعور بالعجز، والانعزالية، وعدم الرضا في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، وتكّون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الوزارة، والبالغ عددهم (200) موظف، إذ تم توزيع الإستبانة على جميع الموظفين، وأظهرت نتائج الدراسة إن تصورات المبحوثين حول وجود مناخ عمل أخلاقي في الوزارة جاءت بمستوى مرتفع .

وهدفت دراسة الخزاعلة (2014) إلى تعرف مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان وعلاقته بدرجة تمكين المعلمين من وجهة نظرهم، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية مكونة من (361) معلماً ومعلمة بواقع (77) معلماً و (108) معلمات في المدارس الحكومية، و(72)معلماً و(104)معلمات في المدارس الخاصة، وأظهرت النتائج ان مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان كان متوسطاً من وجهة نظر المعلمين، وأظهرت النتائج أن درجة التمكين في المدارس كانت متوسطة، وأن هناك علاقة ايجابية بين مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان ودرجة تمكين المعلمين.

المحور الثاني: الدراسات السابقة ذات الصلة التي تناولت الحرية الأكاديمية:

هدفت دراسة محافظة (1994) إلى التعرف إلى مفهوم الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وإلى معرفة آرائهم في بعض المظاهر المرتبطة بممارستهم للحرية الأكاديمية بجامعة مؤتة. وتكونت عينة الدراسة من (126) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الإستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن جميع مستويات مفاهيم الحرية الأكاديمية عند أعضاء هيئة التدريس كانت إيجابية، ومن أهم هذه المفاهيم هي : (حرية البحث عن الحقيقة، وحرية إيصال المقترحات من خلال القنوات المناسبة إلى الإدارة العليا في الجامعة، وحرية إبداء الرأي في الأمور الأكاديمية عامة دون الخوف من فقدان الوظيفة أو الامتيازات، وحرية التحدث في الموضوعات ذات العلاقة بموضوع المادة العلمية التي يدرسونها داخل قاعة المحاضرة ، وحرية تفسير الحقيقة العلمية ضمن نطاق معرفتهم الأكاديمية، وحرية المشاركة في النشاطات والخدمات التطوعية ضمن المجتمع المحلي، وحرية المشاركة في النشاطات والخدمات ضمن مجتمع).

أما دراسة رتش (Rich, 2002) فقد هدفت إلى التركيز على حرية التعبير والممارسة من قبل أعضاء هيئة التدريس لدى المؤسسات التربوية الحكومية الأمريكية وفقاً لمفهوم الحرية الأكاديمية، واشتملت الدراسة على عدد من أعضاء هيئة التدريس من الكليات والجامعات الحكومية في ولاية فلوريدا، وتكونت عينة الدراسة من (131) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى ان الحرية الأكاديمية الممارسة من قبل أعضاء هيئة التدريس، كانت تظهرمن خلال نقاش الموضوعات داخل الغرف الصفية، كما ان عضو هيئة التدريس يدرك مدى الحماية لحريته في التعبير ضمن حدود المسؤولية.

وكان الهدف من دراسة بولاند(Boland, 2003) هو بيان مدى علاقة الحرية الأكاديمية بمفهوم التعبير عن الرأي في المؤسسات التعليمية الأمريكية، وتكون مجتمع الدراسة من (250) فرداً ، واستخدمت طريقة المقابلة بحيث كان هناك طرح لعدد من الأسئلة حول موضوع الحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير عن الرأي لدى المؤسسات التعليمية الأمريكية، وانعكاس ذلك على المنهج الدراسي المتبنى في تلك المؤسسات الأكاديمية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن التدخلات الخارجية في مؤسسات التعليم أصبحت كثيرة في الآونة الأخيرة بسبب الظروف السياسية التي عملت على تعزيز أو إضعاف الحرية الأكاديمية.

وهدفت دراسة خطايبة (2004) إلى التعرف إلى مدى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة اليرموك من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، وبيان مدى اختلاف ممارسات الطلبة تبعاً لاختلاف الجنس، ومستوى البرنامج، والكلية، وقد تكونت عينة الدراسة من (398)، طالباً في الدراسات العليا في جامعة اليرموك، وأظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى ممارسة أفراد العينة للحرية الأكاديمية لمتغير الجنس في مجال حرية التعبير عن الرأي داخل قاعة التدريس، ولصالح الإناث، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى

ممارسة أفراد العينة تعزى لمتغير مستوى البرنامج على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى ممارسة أفراد العينة إلى متغير الكلية ولصالح كلية التربية على جميع مجالات الدراسة، وكلية الشريعة في مجال حرية التعبير عن الرأي داخل قاعة التدريس.

وكان الهدف من دراسة الشبول والزيود (2005) هو تعرف درجة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية الذين يحملون رتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة، إذ بلغ حجم العينة من أعضاء هيئة التدريس (632) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس في مجال اتخاذ القرار على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة وجاءت الفروق لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس في مجالات حرية التعبير والبحث العلمي والتدريس لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للرتبة الأكاديمية في مجال البحث العلمي والتدريس على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة ولصالح رتبة الأستاذ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجامعة في جميع المجالات على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة.

وأجرى الطراونة (2007) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة ومعوقاتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهم برتبة أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، وبلغ عددهم (2600)، أما عينة الدراسة فقد اشتملت على (520) عضواً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية عنقودية، وتكونت الاستبانة من (66) فقرة

وزعت على عدة مجالات وأظهرت النتائج أن الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تمارس بدرجة متوسطةٌ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية، وقد حصلت معوقات حرية التّدريس على الرتبة الأولى في الجامعات الحكومية، في حين حصلت معوقات حرية البحث العلمي على الرتبة الأولى في الجامعات الخاصة.

وهدفت دراسة حمدان (2008) إلى تعرف العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وقد تكّون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، وجامعة بيرزيت، وجامعة القدس (أبوديس)، والجامعة العربية الأمريكية، والذي نبلغ عددهم (1498) عضو هيئة تدريس، وقد اختيرت عينة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة بلغ حجمها (300) عضو هيئة تدريس. ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة إن درجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كانت متوسطة .

وكان الهدف من دراسة البلعاسي(2008)، تعرف درجة ممارسة الأكاديميين في كليات التربية في الجامعات الرسمية بالمملكة العربية السعودية للحرية الأكاديمية، وقد تكون مجتمع الدراسة من (734) عضواً وتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية وأظهرت نتائج هذه الدراسة : عدم وجود فروق بين متغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية والموقع الوظيفي وسنوات الخبرة، بينما وجدت فروق تعزى لمتغير المنطقة الموجودة فيها الجامعة.

أما دراسة الأسود وعساف (2012) فقد هدفت إلى تعرف إلى درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية للحرية الأكاديمية، وقد استخدم المنهج الوصفي،

بتطبيق أداة الدراسة المكونة من (40) فقرة والموزعة على أربعة مجالات هي: حرية التدريس، وحرية التعبير، وحرية اتخاذ القرار، وحرية البحث العلمي، على عينة عشوائية قوامها (91) عضوا من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات بمحافظات غزة. وقد أظهرت النتائج أن درجة تقدير أفراد العينة لحريتهم الأكاديمية جاءت متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة للحرية الأكاديمية تعزى لمتغيرات الجنس، والدرجة العلمية، والتخصص.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، فقد تبين تعدد المتغيرات التي تمت دراستها من قبل الباحثين إلا أنها اشتركت بموضوعين أساسيين وهما: المناخ الأخلاقي، والحرية الأكاديمية.

لقد تنوعت الدراسات التي تناولت المناخ الأخلاقي في الجامعات والكليات والمدارس، من حيث الهدف، فقد هدف بعضها إلى تشخيص أنماط مناخ العمل الأخلاقي في إحدى كليات المجتمع، والتعرف إلى طبيعة المناخ الأخلاقي في إحدى الكليات الجامعية، والتعرف إلى العوامل المؤثرة في المناخ الأخلاقي، كدراسة جونز (Jones, 2001)، ودراسة اتشاريا(Acharya,2005) ودراسة ليو وهونج ونجار (Lue&Huang &Najjar, 2007)، ودراسة هيذر(Heather,2011)، ودراسة أبو العسل(2011)، ودراسة العمري(AL Omari, 2013)، ودراسة الشريفي وآخرون (2013)، و دراسة دروزه والقواسمي(2014)، ودراسة الخزاعلة (2014).

أما الحرية الأكاديمية فقد هدف بعض الدراسات إلى تعرّف عناصر الحرية الأكاديمية ودرجة ممارستها كدراسة محافظة(1994)، ودراسة رتش(Rich2002,)، ودراسة بولاند(Boland,2003)، ودراسة خطايبة (2004)، ودراسة الشبول والزيود (2005)، ودراسة

الطراونة (2007)، ودراسة حمدان(2008)، ودراسة البلعاسي (2008)، ودراسة الأسود وعساف (2012).

أما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى تعّرف العلاقة بين المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

وقد تباينت أحجام عينات الدراسة السابقة، المتعلقة بالمناخ الأخلاقي وتراوحت من (28) عضو هيئة تدريس كما في دراسة اتشاريا (Acharya, 2005)، إلى (594) عضو هيئة تدريس كما في دراسة هيذر(Heather, 2011)، أما حجم العينات المتعلقة بالحرية الأكاديمية فقد تراوحت مابين في (126) عضو هيئة تدريس كما في دراسة محافظة (1994)، إلى (632) عضو هيئة تدريس كما في دراسة الشبول والزيود (2005).

أما الدراسة الحالية فقد بلغ عدد أفراد عينتها (265) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الخاصة.

واستخدمت معظم الدراسة السابقة الاستبانة أداة لجمع البيانات، واستخدم بعضها المقابلة وسيلة لجمع البيانات كما في دراسة بولاند(Boland, 2003).

أما الدراسة الحالية فقد اتفقت مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة وسيلة لجمع البيانات.

لقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تطوير مشكلة الدراسة الحالية وصياغتها بأسلوب علمي وكيفية تطوير أداتي الدراسة الحالية، واختيار عينة الدراسة والإجراءات الإحصائية لمعالجة البيانات، ومناقشة النتائج ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة .

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم، ومجتمعها، وعينتها،ووصفاً لأداتي الدراسة، وكيفية إيجاد صدقهما وثباتهما، ومتغيرات الدراسة، وإجراءات الدراسة، والمعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات.

أولاً : منـهج الدراسة المستخدم:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي في هذه الدراسة للتعرف إلى درجة المناخ الاخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بوصفه المنهج الملائم للدراسة الحالية، كما تم استخدام استبانتين لجمع البيانات .

ثانياً : مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، للعام الدراسي (2016 / 2017)، والبالغ عددهم (3403) أعضاء موزعين وفقاً لإحصائيات هيئة الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي للعام الدراسي (2015 /2016)، والجدول (1) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة .

الجدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة

التسلسل	الإقليم	الجامعة	ذكور	إناث	المجموع
1	الشمال	جامعة جدارا	131	25	156
2	الشمال	جامعة جرش	159	32	191
3	الشمال	جامعة عجلون الوطنية	65	10	75
4	الشمال	جامعة اربد الأهلية الخاصة	82	14	96
5	الشمال	جامعة فيلادلفيا الخاصة	199	110	309
6	الشمال	كلية عمون الجامعية التطبيقية	9	10	19
7	الوسط	كلية العلوم التربوية والآداب/ الأنوروا	23	12	35
8	الوسط	جامعة الشرق الاوسط	137	44	181
9	الوسط	جامعة عمان العربية	89	23	112
10	الوسط	جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة	220	108	328
11	الوسط	جامعة العلوم التطبيقية الخاصة	183	98	281
12	الوسط	جامعة الزرقاء	227	82	309
13	الوسط	جامعة البتراء	178	111	289
14	الوسط	جامعة الإسراء	174	54	228
15	الوسط	جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا	104	21	125
16	الوسط	الأكاديمية الأردنية للموسيقى	4	0	4
17	الوسط	جامعة عمان الأهلية الخاصة	168	88	256
18	الوسط	الجامعة الأمريكية	90	19	109
19	الوسط	الجامعة العلوم الإسلامية	180	46	226
20	الوسط	الجامعة العربية المفتوحة	37	17	54
21	الجنوب	جامعة العقبة للتكنولوجيا	18	2	20
المجموع			2477	926	3403

عينة الدراسة :

تم اختيار عينة الدراسة على مرحلتين: تم بالمرحلة الأولى اختيار عينة عنقودية عشوائية تكونت من أربع جامعات، ثلاث منها من إقليم الوسط والرابعة من إقليم الشمال وهي: جامعة

الشرق الأوسط، وجامعة عمان العربية، وجامعة الإسراء، وجامعة فيلادلفيا. وفي المرحلة الثانية تم اختيار عينة طبقية عشوائية نسبية حسب الجنس من الجامعات الأربع، بلغ عدد أفرادها 265 عضو هيئة تدريس من كلا الجنسين، وذلك بالرجوع إلى جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعده كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan ,1970). والجدول (2) بين ذلك.

الجدول(2)

توزع عدد أفراد العينة حسب الجنس

الجامعات	الإقليم	ذكور	إناث	المجموع
جامعة الشرق الاوسط	الوسط	44	14	58
جامعة عمان العربية	الوسط	28	7	35
جامعة الإسراء	الوسط	56	17	73
جامعة فيلادلفيا الخاصة	الشمال	64	35	99
المجموع		192	73	265

رابعاً : أداتا الدراسة

تم استخدام أداتين لجمع البيانات، الأولى تتعلق بالمناخ الاخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة، أما الأداة الثانية فكانت تتعلق بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظرهم وفيما يأتي عرض لهاتين الأداتين:

الأداة الأولى : استبانة المناخ الأخلاقي

قامت الباحثة بتطوير استبانة المناخ الأخلاقي وذلك بالرجوع إلى دراسة الخزاعلة (2014)، ودراسة دروزة والقواسمي (2014)، وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (30) فقرة، والملحق (1) يبين استبانة المناخ الأخلاقي بصورتها الأولية.

وقد أعطى لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي، وكانت إبدال الإجابةهي: دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً، وقد أعطى البديل دائماً خمس درجات، و البديل غالباً أربع درجات، والبديل أحياناً ثلاث درجات، والبديل نادراً درجتين، والبديل أبداً درجة واحدة.

صدق الأداة الأولى : استبانة المناخ الأخلاقي

للتأكد من صدق الأداة الأولى تم استخدام صدق المحتوى، من خلال عرض الأداة على عشرة محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في كليات العلوم التربوية من الجامعات الأردنية الآتية : جامعة الشرق الاوسط، والجامعة الأردنية، وجامعة عمان العربية، كما في الملحق (2)، وذلك للتأكد من مدى صلاحية الفقرات، وإذا كانت بحاجة إلى حذف أو تعديل، وتم اختيار الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكمين أو أكثر، وأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (26) فقرة كما في الملحق (3)، وبذلك عدت الاستبانة صادقة .

ثبات الأداة الأولى: استبانة المناخ الاخلاقي

جرى التأكد من ثبات أداة الدراسة الأولى، وهي (استبانة المناخ الأخلاقي) من خلال إيجاد معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ-ألفا، وقد بلغت قيمته (0.85)، وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

الأداة الثانية : استبانة الحرية الأكاديمية :

تم تطوير استبانة الحرية الأكاديمية وذلك بالرجوع إلى دراسة خطايبة (2004)، ودراسة الطراونة (2007)، ودراسة البلعاسي (2008)، وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (39) فقرة موزعة على ستة مجالات هي:

- المشاركة في صنع القرار وعدد فقراته(6) .

- التعبير عن الرأي وعدد فقراته (8) .

- البحث والنشر العلمي وعدد فقراته (7) .

- المحتوى التدريسي وعدد فقراته (5) .

- أساليب التدريس وعدد فقراته (7) .

- خدمة المجتمع وعدد فقراته (6) .

والملحق (1) يبين استبانة الحرية الأكاديمية بصورتها الأولية.

وقد أعطى لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي، وكانت أبدال الإجابة هي: دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً، وقد أعطى البديل دائماً خمس درجات، و البديل غالباً أربع درجات، والبديل أحياناً ثلاث درجات، والبديل نادراً درجتين، والبديل أبداً درجة واحدة، وأعطيت الفقرة السلبية درجة معكوسة .

صدق الأداة الثانية : استبانة الحرية الأكاديمية .

للتأكد من صدق الأداة الثانية " استبانة الحرية الأكاديمية " تم تطبيق صدق المحتوى، من خلال عرض الأداة على عشرة محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في كليات العلوم التربوية بالجامعات الأردنية الآتية : جامعة الشرق الاوسط، والجامعة الأردنية، وجامعة عمان العربية، كما في الملحق (2)، وذلك للتأكد من مدى صلاحية الفقرات، وإذا كانت بحاجة إلى حذف أو تعديل، وتم اختيار الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكمين أو أكثر وأصبحت

الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (34) فقرة كما في الملحق (3)، وبذلك عدت الاستبانة صادقة .

ثبات الأداة الثانية: استبانة الحرية الأكاديمية

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة الثانية، وهي (استبانة الحرية الأكاديمية) بإيجاد معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ- ألفا، وقد تراوحت قيم معامل الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة ما بين (0.80 إلى 0.89) والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3)

قيم معاملات الثبات لإستبانةالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بإستخدام معادلة كرونباخ ألفا

التسلسل	المجال	معامل الاتساق الداخلي
1	المشاركة في صنع القرار	0.86
2	التعبير عن الرأي	0.82
3	البحث العلمي	0.84
4	المحتوى التدريسي	0.80
5	أساليب التدريس	0.89
6	خدمة المجتمع	0.83

خامساً : متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

- المتغيرات المستقلة الوسيطة :

* الجنس، وله فئتان: ذكور وإناث .

* المؤهل العلمي وله مستويان : ماجستير، دكتوراه.

* سنوات الخبرة ولها ثلاثة مستويات: أقل من خمس سنوات، من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات، من عشر سنوات فأكثر.

- المتغيرات التابعة:

1. درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة .

2. درجة الحرية الأكاديمية السائدة في الجامعات الأردنية الخاصة.

سادساً : إجراءات الدراسة:

بعد أن قامت الباحثة بتطوير أداتي الدراسة وإيجاد صدقهما وثباتهما تم القيام بالإجراءات الآتية :

- تحديد مجتمع الدراسة وحجم العينة.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والملحق (4) يبين ذلك.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي موجه إلى جامعة فيلادلفيا الخاصة والملحق (5) يبين ذلك.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي موجه إلى جامعة الإسراء والملحق (6) يبين ذلك.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي موجه إلى جامعة عمان العربية والملحق (7) يبين ذلك.
- توزيع الإستبانة على أفراد عينة الدراسة.

- تحليل البيانات إحصائيا.
- لتحديد درجة المناخ الأخلاقي ودرجة الحرية الأكاديمية تم استخدام المعادلة الآتية:

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{القيمة العليا للبديل– القيمة الدنيا للبديل}}{\text{المستوياتعدد}}$$

وعليه تكون الدرجة المنخفضة من 1- 2.33

والدرجة المتوسطة من 2.34 - 3.67

والدرجة المرتفعة من 3.68 - 5

- استخلاص النتائج ومناقشتها.
- كتابة التقرير النهائي للدراسة.

سابعاً : المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون والجداول الإحصائية لتعرف دلالة قيمة معامل الارتباط.
- للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين فيما يتعلق بمتغير الجنس، والمؤهل العلمي والخبرة، تم استخدام اختبار (Scheffe)للمقارنات البعدية لتعرف عائدية الفروق.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

اولاً النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نصه: ما درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات استبانة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (4) ُيبين ذلك.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات استبانة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
.3	يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة القيام بالعمل الذي يحقق مصلحة الجامعة.	4.47	0.67	1	مرتفعة
.2	يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الامتثال لمعتقداتهم الأخلاقية.	4.46	0.69	2	مرتفعة
.11	يعمل أعضاء هيئة التدريس وفقاً للتعليمات الجامعية.	4.45	0.66	3	مرتفعة
.14	يسترشد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأخلاقيات المهنة.	4.44	0.62	4	مرتفعة
.10	يتوقع من جميع أعضاء هيئة التدريس الالتزام بالتعليمات الجامعية.	4.42	0.66	5	مرتفعة
.16	يمتثل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لسياسات الجامعة.	4.42	0.66	5	مرتفعة
.17	يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العمل بفاعلية.	4.31	0.71	7	مرتفعة
.5	ُعد إتباع التعليمات بدقة لأعضاء هيئة التدريس مهم جداً.	4.29	0.69	8	مرتفعة

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
.26	يعكس أعضاء هيئة التدريس في الجامعة أخلاقهم الشخصية على عملهم.	4.27	0.94	9	مرتفعة
.12	يُتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إتباع معايير الجودة المعتمدة.	4.25	0.76	10	مرتفعة
.15	يحظى الميثاق الأخلاقي للمهنة في الجامعة باهتمام كبير.	4.23	0.65	11	مرتفعة
.1	تعد المسؤولية الرئيسة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة هي اعتبار الكفاءة أولاً.	4.18	0.86	12	مرتفعة
.9	يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الامتثال للمعايير المهنية أولاً.	4.17	0.77	13	مرتفعة
.18	يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العمل بما هو أنسب للمستفيدين من الجامعة.	4.17	0.83	13	مرتفعة
.25	يؤكد العاملون في الجامعة على البعد الإيجابي للآخرين.	4.17	0.84	13	مرتفعة
.19	ينظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إلى مفهوم روح الفريق بوصفه مفهوماً مهما.	4.14	0.79	16	مرتفعة
.22	يتوقع من كل عضو هيئة تدريس العمل على الاهتمام بالقرارات التي يتخذها.	4.12	0.77	17	مرتفعة
.21	يهتم أعضاء هيئة التدريس بمصلحة المستفيدين من الجامعة بشكل فعال.	4.09	0.73	18	مرتفعة
.24	يكون للميثاق الأخلاقي للمهنة الاعتبار الرئيس لدى العاملين في الجامعة.	4.09	0.79	18	مرتفعة
.20	لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إحساس بالمسؤولية المجتمعية.	4.00	0.67	20	مرتفعة
.23	يبحث أعضاء هيئة التدريس في الجامعة عن حلول فعالة للمشكلات.	4.00	0.85	20	مرتفعة
.4	يهتم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بما فيه مصلحة الآخرين.	3.99	0.74	22	مرتفعة
.13	يولي أعضاء هيئة التدريس في الجامعة اهتماماً أكثر لما فيه المصلحة العامة.	3.88	0.82	23	مرتفعة
.6	يقرر كل عضو من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لنفسه ما الصواب وما الخطأ.	3.74	0.92	24	مرتفعة
.8	تُعد تحقيق مصلحة العاملين في الجامعة من أكثر القضايا أهمية.	3.54	1.10	25	متوسطة
.7	يعمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على حماية مصالحهم بغض النظر عن الاعتبارات الأخرى.	3.45	1.05	26	متوسطة
الدرجة الكلية		4.14	0.32	مرتفعة	

يتبّين من الجدول (4) أن درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.14) بانحراف معياري (0.32)، وجاءت فقرات هذه الاستبانة بالدرجة المرتفعة بإستثناء الفقرتين (7،8) فقط جاءتا بدرجة متوسطة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.45-4.47)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (3) التي تنص على "يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة القيام بالعمل الذي يحقق مصلحة الجامعة." بمتوسط حسابي (4.47) وانحراف معياري (0.67) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (2) التي تنص على "يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الامتثال لمعتقداتهم الأخلاقية" بمتوسط حسابي (4.46) وانحراف معياري (0.69) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (8) التي تنص على "ُيعد تحقيق مصلحة العاملين في الجامعة من أكثر القضايا أهمية" بالرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (1.10) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (7) التي تنص على "يعمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على حماية مصالحهم بغض النظر عن الاعتبارات الأخرى" بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.05) وبدرجة متوسطة.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني والذي نصه: ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لمجالات إستبانة الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول(5) ُيبين ذلك.

الجدول(5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لمجالات استبانة الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرقم	المجال	المتوسطالحسابي	الانحرافالمعياري	الرتبة	الدرجة
4	المحتوى التدريسي	4.28	0.60	1	مرتفعة
3	البحث العلمي	4.06	0.69	2	مرتفعة
6	خدمة المجتمع	3.79	0.71	3	مرتفعة
2	التعبير عن الرأي	3.71	0.77	4	مرتفعة
5	أساليب التدريس	3.61	0.56	5	متوسطة
1	المشاركة في صنع القرار	3.23	0.90	6	متوسطة
الدرجة الكلية		3.77	0.52		مرتفعة

يُلاحظ من الجدول(5) أن درجة الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.77) بانحراف معياري (0.52) للدرجة الكلية، وجاءت مجالات الاستبانة بالدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.28 – 3.23)، وجاء في الرتبة الأولى مجال "المحتوى التدريسي" بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.60) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاء مجال "البحث العلمي" بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.69) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاء مجال "أساليب التدريس" بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (0.56) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الأخيرة جاء مجال " المشاركة في صنع القرار" بمتوسط حسابي (3.23) وانحراف معياري (0.90) وبدرجة متوسطة.

أما بالنسبة لفقرات كل مجال، فكانت النتائج على النحو الآتي:

1- مجال المحتوى التدريسي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب والدرجة لفقرات مجال "المحتوى التدريسي"، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، والجدول(6) ُيبين ذلك.

الجدول(6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال المحتوى التدريسي في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
21	يختار عضو هيئة التدريس مراجع المادة التي يدرسها .	4.37	0.67	1	مرتفعة
22	تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس بمناقشة الموضوعات التي يدرسها بحرية مع طلبته.	4.36	0.75	2	مرتفعة
23	ُسمح لعضو هيئة التدريس التحدث بموضوعات لها صلة بالمادة التي يدرسها.	4.33	0.83	3	مرتفعة
24	ُسمح لعضو هيئة التدريس اختيار الموضوعات التي يدرسها بحرية.	4.19	0.86	4	مرتفعة
20	توفر الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في اختيار أساليب التقويم المناسبة لطلبته.	4.16	0.93	5	مرتفعة
الدرجة الكلية		4.28	0.60		مرتفعة

ُيلاحظ من الجدول (6) أن مجال "المحتوى التدريسي" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة جاء في الدرجة المرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.28) بانحراف معياري (0.60) للدرجة الكلية، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.37-4.16)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (21)، التي تنص على "يختار عضو هيئة التدريس مراجع المادة التي يدرسها" بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.67)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (22) التي تنص على"تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس بمناقشة الموضوعات التي يدرسها بحرية مع طلبته" بمتوسط

حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.75)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (24) التي تنص على " ُيسمح لعضو هيئة التدريس اختيار الموضوعات التي يدرسها بحرية" بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.86)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (20) والتي تنص على "توفر الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في اختيار أساليب التقويم المناسبة لطلبته "، بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.93).

2- مجال البحث العلمي.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب والدرجة لفقرات مجال "البحث العلمي" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، والجدول (7) ُيبين ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال البحث العلمي في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
16	تخضع الترقيات العلمية في الجامعة لمعايير عادلة.	4.57	1.12	**1**	مرتفعة
14	يتمتع عضو هيئة التدريس بحرية في نشر البحوث التي ُعدها في أي مجلة يريدها.	4.52	0.73	**2**	مرتفعة
17	تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس باختيار موضوعات بحوثه العلمية في ميدان تخصصه.	4.24	0.96	**3**	مرتفعة
15	تتوفر لأعضاء هيئة التدريس مجلات متخصصة في حقول اختصاصاتهم.	4.08	0.82	**4**	مرتفعة
18	تسمح الجامعة لعضو هيئة التدريس بالسفر لغايات البحث العلمي.	3.50	1.31	**5**	متوسطة
19	توفر الجامعة مستلزمات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.	3.46	1.28	**6**	متوسطة
الدرجة الكلية		**4.06**	**0.69**	**مرتفعة**	

يُلاحظ من الجدول (7) أن مجال "البحث العلمي" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، جاء في الدرجة المرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.06) بانحراف معياري (0.69) للدرجة الكلية، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.57-3.46)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (16)، التي تنص على "تخضع الترقيات العلمية في الجامعة لمعايير عادلة."، بمتوسط حسابي (4.57) وانحراف معياري (1.12)، وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (14) التي تنص على "يتمتع عضو هيئة التدريس بحرية في نشر البحوث التي يُعدها في أي مجلة يريدها"، بمتوسط حسابي (4.52) وانحراف معياري (0.73) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (18) التي تنص على" تسمح الجامعة لعضو هيئة التدريس بالسفر لغايات البحث العلمي"، بمتوسط حسابي(3.50) وانحراف معياري (1.31) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (19) والتي تنص على "توفر الجامعة مستلزمات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس."، بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (1.28) وبدرجة متوسطة.

3- مجال خدمة المجتمع

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب والدرجة لفقرات مجال "خدمة المجتمع" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، والجدول(8) يُبين ذلك.

الجدول(8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات مجال خدمة المجتمع في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
30	يُترك لعضو هيئة التدريس حرية العمل التطوعي داخل الجامعة.	4.11	0.80	**1**	**مرتفعة**
32	يلبي عضو هيئة التدريس دعوات المؤسسات الاجتماعية ذات العلاقة بتخصصه الأكاديمي.	3.98	0.85	**2**	**مرتفعة**
31	يُسمح لعضو هيئة التدريس المشاركة في حل مشكلات المجتمع المحلي.	3.83	1.05	**3**	**مرتفعة**
34	يشارك عضو هيئة التدريس في الأنشطة التي يقدمها المجتمع المحلي.	3.53	1.09	**4**	**متوسطة**
33	يسمح لعضو هيئة التدريس المشاركة في تأسيس جمعيات علمية في مجال تخصصه.	3.52	1.24	**5**	**متوسطة**
الدرجة الكلية		**3.79**	**0.71**		**مرتفعة**

يُلاحظ من الجدول (8) أن مجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة جاء في الدرجة المرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.79) بانحراف معياري (0.71) للدرجة الكلية، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.11-3.52)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (30)، التي تنص على "يُترك لعضو هيئة التدريس حرية العمل التطوعي داخل الجامعة."، بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.80)، وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (32) التي تنص على "يلبي عضو هيئة التدريس دعوات المؤسسات الاجتماعية ذات العلاقة بتخصصه الأكاديمي."، بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.85)، وبدرجة مرتفعة، وفي الرتية قبل الأخيرة جاءت الفقرة (34) التي تنص على" يشارك عضو هيئة التدريس في الأنشطة التي يقدمها المجتمع المحلي" بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.09) وبدرجة متوسطة، وجاءت

في الرتبة الاخيرة الفقرة (33) والتي تنص على "يسمح لعضو هيئة التدريس المشاركة في تأسيس جمعيات علمية في مجال تخصصه."، بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (1.24) وبدرجة متوسطة.

4- مجال التعبير عن الرأي.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب والدرجة لفقرات مجال "التعبير عن الرأي" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، والجدول(9) يُبين ذلك

الجدول(9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال التعبير عن الرأي في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً .

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
8	يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بكل حرية في اجتماعات القسم لأكاديمي.	4.20	0.94	**1**	**مرتفعة**
7	يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بصراحة داخل القاعة الدراسية.	3.92	0.91	**2**	**مرتفعة**
12	يحق لعضو هيئة التدريس التعبير عن رأيه بغض النظر عن رتبته الأكاديمية.	3.82	0.97	**3**	**مرتفعة**
11	يتقبل عضو هيئة التدريس النقد البناء لآرائه.	3.80	0.97	**4**	**مرتفعة**
10	تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس بالدفاع عن قناعاته.	3.60	1.06	**5**	**متوسطة**
9	تنظم إدارة الجامعة حوارات فكرية بين أعضاء هيئة التدريس.	3.38	1.30	**6**	**متوسطة**
13	يفرض عضو هيئة التدريس رأيه في الموضوعات التي يطرحها.	3.24	1.16	**7**	**متوسطة**
	الدرجة الكلية	**3.71**	**0.77**		**مرتفعة**

يُلاحظ من الجدول (9) أن مجال "التعبير عن الرأي" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة جاء في الدرجة المرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.71) بانحراف معياري (0.77) للدرجة الكلية، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين

المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.24-4.20)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (8)، التي تنص على "يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بكل حرية في اجتماعات القسم الأكاديمي."، بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.94)، وبدرجة مرتفعة وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (7) التي تنص على "يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بصراحة داخل القاعة الدراسية. "، بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة(9) التي تنص على " تنظم إدارة الجامعة حوارات فكرية بين أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري(1.30)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (13) والتي تنص على "يفرض عضو هيئة التدريس رأيه في الموضوعات التي يطرحها."، بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (1.16).

5- مجال أساليب التدريس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب والدرجة لفقرات مجال "أساليب التدريس"، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، والجدول(10) ُيبين ذلك.

الجدول(10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال أساليب التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
26	يحق لعضو هيئة التدريس ان يغير أسلوبه في التدريس وفقاً لما يراه مناسباً.	4.33	0.79	**1**	**مرتفعة**
25	يتمتع عضو هيئة التدريس بحرية كافية في وضع خططه الدراسية.	4.17	0.83	**2**	**مرتفعة**
29	يتقبل عضو هيئة التدريس النقد البناء لطرائق التدريس التي يستخدمها.	3.71	0.82	**3**	**مرتفعة**
28	توفر إدارة الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام الطرائق الحديثة في التدريس.	3.63	1.05	**4**	**متوسطة**
27	تفرض إدارة الجامعة على عضو هيئة التدريس إتباع أسلوب محدد في التدريس.	2.21	1.34	**5**	**منخفضة**
	الدرجة الكلية	**3.61**	**0.56**		**متوسطة**

يُلاحظ من الجدول (10) أن مجال أساليب التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة جاء في الدرجة المتوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.61) بانحراف معياري (0.56) للدرجة الكلية، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجات المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.33-2.21)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (26)، التي تنص على "يحق لعضو هيئة التدريس أن يغير أسلوبه في التدريس وفقاً لما يراه مناسباً."، بمتوسط حسابي (4.33) وانحراف معياري (0.79)، وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (25) التي تنص على "يتمتع عضو هيئة التدريس بحرية كافية في وضع خططه الدراسية. "، بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.83) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (28) التي تنص على " توفر إدارة الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام الطرائق الحديثة في التدريس، بمتوسط حسابي

(3.63) وانحراف معياري(1.05)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (27) والتي تنص على "تفرض إدارة الجامعة على عضو هيئة التدريس إتباع أسلوب محدد في التدريس."، بمتوسط حسابي (2.21) وانحراف معياري (1.34) وبدرجة منخفضة.

6- مجال المشاركة في صنع القرار.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب والدرجة لفقرات مجال "المشاركة في صنع القرار" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، والجدول (11) يُبين ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال المشاركة في صنع القرار في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	يحق لعضو هيئة التدريس حرية اتخاذ القرار المؤطر بأنظمة الجامعة وقوانينها .	3.79	1.16	**1**	مرتفعة
5	يحق لعضو هيئة التدريس مناقشة قرارات القسم الأكاديمي.	3.75	0.98	**2**	مرتفعة
2	تحرص إدارة الجامعة على مشاركة عضو هيئة التدريس في عملية صنع القرار الجامعي.	3.31	1.23	**3**	متوسطة
4	يشارك عضو هيئة التدريس في اختيار أعضاء هيئة التدريس الجدد.	3.22	1.13	**4**	متوسطة
3	يشارك عضو هيئة التدريس في صياغة التشريعات الإدارية الجامعية.	3.00	1.22	**5**	متوسطة
6	يحق لعضو هيئة التدريس المشاركة في صنع القرارات المالية.	2.30	1.28	**6**	منخفضة
	الدرجة الكلية	**3.23**	**0.90**		**متوسطة**

يُلاحظ من الجدول (11) أن مجال "المشاركة في صنع القرار " من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة جاء في الدرجة المتوسطة، إذ بلغ المتوسط

الحسابي (3.23) بانحراف معياري (0.90) للدرجة الكلية، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجات المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.79-2.30)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1)، التي تنص على "يحق لعضو هيئة التدريس حرية اتخاذ القرار المؤطر بأنظمة الجامعة وقوانينها"، بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (1.16) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (5) التي تنص على "يحق لعضو هيئة التدريس مناقشة قرارات القسم الأكاديمي"، بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.98) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة(3) التي تنص على " يشارك عضو هيئة التدريس في صياغة التشريعات الادارية الجامعية" بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (1.22) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (6) والتي تنص على "يحق لعضو هيئة التدريس المشاركة في صنع القرارات المالية."، بمتوسط حسابي (2.30) وانحراف معياري (1.28) وبدرجة منخفضة.

ثالثاً: نتائج الإجابة عن السؤال الثالث الذي نصه: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq$ 0.05) بين درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة، ودرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لاستبانة المناخ الأخلاقي والدرجة الكلية لاستبانة الحرية الأكاديمية ومجالاتها، والجدول (12) يبين ذلك:

الجدول(12)

قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعة الأردنية الخاصة ودرجة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات من وجهة نظرهم.

الحرية الأكاديمية / المناخ الأخلاقي السائد	المشاركة في صنع القرار	التعبير عن الرأي	البحث العلمي	المحتوى التدريسي	أساليب التدريس	خدمة المجتمع	الدرجة الكلية لاستبانة الحرية الأكاديمية
الدرجة الكلية	0.268**	0.362**	0.344**	0.384 **	0.389 **	0.347 **	0.464**

** دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

يتبّين من الجدول (12) وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين الدرجة الكلية لاستبانة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة والدرجة الكلية لاستبانة الحرية الأكاديمية إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.464)، كما وجدت علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين الدرجة الكية لاستبانة المناخ الأخلاقي وجميع مجالات استبانة الحرية الأكاديمية، إذ تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.268) و(0.389).

السؤال الرابع: نتائج الإجابة عن السؤال الرابع الذي نصه: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة ؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

أ- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة تبعاً لمتغير الجنس ، كما تم استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (13)ُ يبين ذلك.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس.

	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	ذكور	192	4.15	0.304	0.012	0.990
	إناث	73	4.13	0.346		

أظهرت النتائج في الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية "للمناخ الأخلاقي" السائد في الجامعات الأردنية الخاصةمن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير الجنس إذ بلغت القيمة التائية(0.012) وبمستوى ($\alpha \leq 0.990$) .

ب- المؤهل العلمي :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كما تم استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (14)ُ يبين ذلك.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة"المناخ الأخلاقي" السائد في الجامعة الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	ماجستير	21	4.05	0.274	-1.484	0.139
	دكتوراه	244	4.15	0.318		

أظهرت النتائج في الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05\leq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة "المناخ الأخلاقي" السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير المؤهل العلمي إذ بلغت القيمة التائية (-1.484) وبمستوى ($0.139 \leq \alpha$).

ج_ متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الخبرة لعضو هيئة التدريس، والجدول (15) يُبين ذلك.

الجدول(15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الخبرة.

	مستويات متغير الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المناخ الأخلاقي السائد	أقل من خمس سنوات	100	4.15	0.38
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	82	4.23	0.22
	عشر سنوات فأكثر	83	4.06	0.28

ُيلاحظ من الجدول (15) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة "المناخ الأخلاقي" السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الخبرة، إذ حصل أصحاب فئة الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.23)، تلاه أصحاب فئة الخبرة (أقل من خمس سنوات) بالرتبة الثانية إذ بلغ متوسطهم الحسابي (4.15). بينما جاء أصحاب فئة الخبرة (عشر سنوات فأكثر) بالرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي(4.06)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى(α≤0.05) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي(One Way ANOVA) وجاءت النتائج كما في الجدول (16) .

الجدول (16)

تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الخبرة.

مصدر التباين		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية لاستبانة المناخ الأخلاقي	بين المجموعات	1.253	2	0.627	6.551	0.002
	داخل المجموعات	25.057	262	0.096		
	المجموع	26.310	264			

أظهرت النتائج في الجدول (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α≤0.05) في درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، إذ بلغت قيمة "ف" للدرجة الكلية (6.551) وبمستوى (α≤0.002) ولمعرفة عائدية الفروق ذات الدلالة الإحصائية تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (17) ُيبّن ذلك.

الجدول(17)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدرجة "المناخ الأخلاقي" السائد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة تبعا لمتغير الخبرة

المتغير	مستويات متغير الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
المناخ الأخلاقي	أقل من خمس سنوات	4.15	-	**0.08**	**0.09**
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	4.23			**0.17***
	عشر سنوات فأكثر	4.06		-	-

يُلاحظ من الجدول (17) أن الفروق بين المتوسطات الحسابية في الدرجة الكلية "للمناخ الأخلاقي" السائد في الجامعة الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لذوي الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات).

خامساً: نتائج الإجابة عن السؤال الخامس، الذي نصه: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة ؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

أ- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة "الحرية الأكاديمية" في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الجنس، كما تم استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (18) يُبين ذلك.

الجدول(18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس.

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المشاركة في صنع القرار	**ذكور**	192	3.14	0.94	**-2.685**	**0.008**
	إناث	73	3.47	0.75		
التعبير عن الرأي	**ذكور**	192	3.66	0.82	**-1.701**	**0.090**
	إناث	73	3.84	0.58		
البحث العلمي	**ذكور**	192	4.05	0.73	**-0.342**	**0.732**
	إناث	73	4.08	0.55		
المحتوى التدريسي	**ذكور**	192	4.28	0.60	**0.047**	**0.962**
	اناث	73	4.28	0.60		
أساليب التدريس	**ذكور**	192	3.52	0.55	**-4.377**	**0.000**
	اناث	73	3.84	0.51		
خدمة المجتمع	**ذكور**	192	3.75	0.74	**-1.756**	**0.080**
	اناث	73	3.92	0.62		
الدرجة الكلية	**ذكور**	192	3.72	0.55	**-2.419**	0.016
	اناث	73	3.89	0.44		

أظهرت النتائج في الجدول(18) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α≤0.05) في الدرجة الكلية "للحرية الأكاديمية" التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، إذ بلغت القيمة التائية (2.419-)، عند مستوى (α≤0.016) ,ولصالح الإناث، كما وجدت فروق دالة إحصائيا في مجال "المشاركة في صنع القرار "إذ بلغت القيمة التائية (2.685-) وبمستوى(α≤0.008) ولصالح الإناث، ولمجال "أساليب التدريس" إذ بلغت القيمة التائية (4.377-) وبمستوى (α≤0.000)، هذا ولم تكن هناك فروق دالة إحصائيا لمجال "التعبير عن الرأي" إذ بلغت القيمة التائية(1.701-) وبمستوى (α≤0.090)، ولمجال البحث العلميإذ بلغت

القيمة التائية (-0.342) وبمستوى (α≤0.732)، ولمجال "المحتوى التدريسي" إذ بلغت القيمة التائية (0.047) وبمستوى (α≤0.962)، ولمجال "خدمة المجتمع " إذ بلغت القيمة التائية (-1.756) وبمستوى (α≤0.080).

ب- متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة "الحرية الأكاديمية" في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، كما تم استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (19) يُبين ذلك.

الجدول(19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبارالتائي لعينتين مستقلتين لدرجة الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

المجال	المؤهل الاكاديمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المشاركة في صنع القرار	ماجستير	21	3.33	0.76	0.518	0.605
	دكتوراه	244	3.22	0.91		
التعبير عن الرأي	ماجستير	21	3.72	0.60	0.079	0.937
	دكتوراه	244	3.71	0.78		
البحث العلمي	ماجستير	21	3.87	0.63	-1.364	0.174
	دكتوراه	244	4.08	0.69		
المحتوى التدريسي	ماجستير	21	3.97	0.78	-2.506	0.013
	دكتوراه	244	4.31	0.57		
أساليب التدريس	ماجستير	21	3.76	0.62	1.318	0.189
	دكتوراه	244	3.59	0.55		
خدمة المجتمع	ماجستير	21	3.70	0.74	-0.599	0.550
	دكتوراه	244	3.80	0.71		
الدرجة الكلية	ماجستير	21	3.72	0.50	-0.462	0.645
	دكتوراه	244	3.77	0.53		

أظهرت النتائج في الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(α0.05≤) في الدرجة الكلية "للحرية الأكاديمية" في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغت القيمة التائية (0.462)، عند مستوى (α0.645≤)، إلا أنه وجدت فروق دالة احصائيا في مجال "المحتوى التدريسي" فقط إذ بلغت القيمة التائية (-2.506) عند مستوى (α0.013≤) ولصالح حملة المؤهل العلمي دكتوراه، أما بالنسبة لبقية المجالات فلم تكن هناك فروق دالة احصائياً، فبالنسبة لمجال "المشاركة في صنع القرار" بلغت القيمة التائية (0.518) وبمستوى (α0.605≤)، ولمجال "التعبير عن الرأي" بلغت القيمة التائية(0.079) وبمستوى (α0.937≤)، ولمجال "البحث العلمي" بلغت القيمة التائية (-1.364)وبمستوى (α0.174≤)، ولمجال "أساليب التدريس" بلغت القيمة التائية(1.318) وبمستوى (α0189≤)،ولمجال "خدمة المجتمع" بلغت القيمة التائية (0.599 -) وبمستوى (α0.550≤).

ج_ متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة "الحرية الأكاديمية" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعاً لمتغيرالخبرة لعضو هيئة التدريس، والجدول (20) يُبين ذلك.

الجدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الخبرة.

المجال	مستويات متغير الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المشاركة في صنع القرار	أقل من خمس سنوات	100	3.27	1.11
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	82	3.33	0.69
	عشر سنوات فأكثر	83	3.07	0.79
التعبير عن الرأي	أقل من خمس سنوات	100	3.57	1.04
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	82	3.88	0.60
	عشر سنوات فأكثر	83	3.71	0.41
البحث العلمي	أقل من خمس سنوات	100	4.06	0.71
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	82	4.16	0.66
	عشر سنوات فأكثر	83	3.96	0.68
المحتوى التدريسي	أقل من خمس سنوات	100	4.26	0.54
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	82	4.38	0.61
	عشر سنوات فأكثر	83	4.22	0.65
أساليب التدريس	أقل من خمس سنوات	100	3.60	0.55
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	82	3.79	0.53
	عشر سنوات فأكثر	83	3.44	0.56
خدمة المجتمع	أقل من خمس سنوات	100	3.80	0.74
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	82	4.01	0.76
	عشر سنوات فأكثر	83	3.57	0.54
الدرجة الكلية	أقل من خمس سنوات	100	3.74	0.61
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	82	3.91	0.48
	عشر سنوات فأكثر	83	3.66	0.40

يُلاحظ من الجدول(20) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لاستبانة "الحرية الأكاديمية" في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعًا لمتغير الخبرة، إذ جاء بالرتبة الأولى ذوو الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات)، بمتوسط حسابي بلغ (3.91)، يليه ذوو الخبرة (أقل من خمس سنوات) بمتوسط حسابي (3.74)، وفي الرتبة الأخيرة جاء ذوو الخبرة (عشر سنوات فأكثر) بمتوسط حسابي (3.66)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α≤0.05) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) وجاءت النتائج كما في الجدول (21).

الجدول(21)

تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة "الحرية الأكاديمية" في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير الخبرة.

مصدر التباين		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
المشاركة في صنع القرار	بين المجموعات	3.165	2	1.583	1.967	0.142
	داخل المجموعات	210.821	262	0.805		
	المجموع	213.986	264			
التعبير عن الرأي	بين المجموعات	4.544	2	2.272	3.968	0.020
	داخل المجموعات	149.998	262	0.573		
	المجموع	154.542	264			
البحث العلمي	بين المجموعات	1.563	2	0.782	1.665	0.191
	داخل المجموعات	123.034	262	0.470		
	المجموع	124.597	264			
المحتوى	بين المجموعات	1.103	2	0.551	1.	0.215

التدريسي					547	
	داخل المجموعات	93.384	262	0.356		
	المجموع	94.487	264			
أساليب التدريس	بين المجموعات	5.106	2	2.553	8.602	0.000
	داخل المجموعات	77.759	262	0.297		
	المجموع	82.865	264			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	8.032	2	4.016	8.396	0.000
	داخل المجموعات	125.318	262	0.478		
	المجموع	133.350	264			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.815	2	1.408	5.277	0.006
	داخل المجموعات	69.892	262	0.267		
	المجموع	72.707	264			

أظهرت النتائج في الجدول (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α≤0.05) بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية "للحرية الأكاديمية" في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الخبرة، إذ بلغت قيمة ف (5.277) وبمستوى (0.006 ≥ α) كما كانت هناك فروق دالة إحصائيا لمجال "التعبير عن الرأي"، إذ بلغت قيمة ف (3.968) عند مستوى (0.020≥ α)، كما وجدت فروق دالة إحصائيا في مجال "أساليب التدريس"، إذا بلغت قيمة ف (8.602) وبمستوى (0.000≥ α) ، ولمجال" خدمة المجتمع" بلغت قيمة ف (8.396) وبمستوى (0.000 ≥ α)، أما بالنسبة لبقية المجالات فلم تكن الفروق دالة إحصائياإذ بلغت قيمة ف (1.967) وبمستوى (0.142 ≥ α)، لمجال "المشاركة في صنع القرار"، و بلغت (1.665) وبمستوى (0.191≥ α)، لمجال "البحث العلمي"، وأخيرا

بلغت قيمة ف (1.547) وبمستوى ($\alpha \leq 0.215$)، لمجال "المحتوى التدريسي".وللتعرّف إلى عائديه الفروق بالنسبة للمجالات التي كانت الفروق بين متوسطاتها دالة إحصائيا تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (22) يُبّين ذلك.

الجدول(22)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدرجة "الحرية الأكاديمية" في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الخبرة.

المجال	مستويات متغير الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
التعبير عن الرأي	أقل من خمس سنوات	3.15	-	-0.07	*-0.46
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.22			-0.39
	عشر سنوات فأكثر	3.61			
أساليب التدريس	أقل من خمس سنوات	3.60	-	-0.19	0.16
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.79			*0.35
	عشر سنوات فأكثر	3.44			
مجال خدمة المجتمع	أقل من خمس سنوات	3.80	-	-0.21	0.23
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	4.01			* 0.43
	عشر سنوات فأكثر	3.57			
الدرجة الكلية	أقل من خمس سنوات	3.74	-	- 0.17	0.08
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.91			*0.25
	عشر سنوات فأكثر	3.66			

يلاحظ من الجدول (22) أن الفروق في المتوسطات الحسابية لدرجة "الحرية الأكاديمية " في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، الدرجة الكلية وفي المجالات: "التعبير عن الرأي"، و"أساليب التدريس"، و"خدمة المجتمع"، تُعزى لذوي الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات)، وفي مجال "التعبير عن الرأي" كانت الفروق لصالح ذوي الخبرة(عشر سنوات فأكثر).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة نتائج الدراسة في ضوء أسئلتها، والتوصيات التي قدمتهاالدراسة، وكما يأتي :

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على " ما درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" ؟

أشارت النتائج في الجدول (4) إلى أن درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي(4.14) بانحراف معياري (0.32). ويستدل من هذه النتيجة أن المناخ الأخلاقي في هذه الجامعة يعد إيجابياً وتتوافر مكوناته بدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى أن المتوقع من أعضاء هيئة التدريس هو تقديم المصلحة العامة على مصالحهم الشخصية، الأمر الذي يؤدي إلى سيادة صفة الإيثار بين أعضاء هيئة التدريس وتأثير ذلك على طبيعة العلاقات الاجتماعية بينهم، وانعكاسها على التعامل مع الطلبة وارتباط ذلك بالتحصيل الأكاديمي للطلبة. وربما عكست هذه النتيجة درجة امتثال أعضاء هيئة التدريس للمعتقدات الأخلاقية التي يؤمنون بها، والتزامهم بالتعليمات التي تصدرها الجامعة والتقييد بمضمونها حرصاً منهم على المصلحة العامة ومصلحة الطلبة. وقد تنسب هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس غالباً ما يسترشدون بالأخلاقيات المهنية التي ينظرون إليها بوصفها دليل عمل لهم، يتقيدون بها ولا يخالفونها، وربما جاءت هذه النتيجة انعكاساً لامتثال أعضاء هيئة التدريس للسياسات التربوية التي تتبناها الجامعة، إيماناً منهم بأنها دليل لسير العمل الجامعي وتحقيق لأهداف الجامعة. وفي هذا الالتزام يـُتوقع من أعضاء هيئة

التدريس أن يبذلوا طاقاتهم وإمكاناتهم من أجل الارتقاء بمستوى الجامعة والطلبة. وقد تعود هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بأخلاق رفيعة تنعكس إيجابياً على أدائهم وتعاملهم مع الآخرين. وربما تعود هذه النتيجة إلى تحمّل أعضاء هيئة التدريس للمسؤولية الملقاة على عواتقهم، والعمل على الإيفاء بمتطلباتهم لتحقيق الأهداف المطلوبة. أو أنهم يمتثلون للمعايير المهنية ويلتزمون بمضامينها حرصاً منهم على أداء العمل وفقاً لما ينبغي أداؤه، وأنهم يؤكدون على الجانب الإيجابي للعاملين الآخرين من زملاء وإداريين. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يؤكدون أهمية العمل الجماعي التعاوني في أداء المهمات المكلفين بها، انطلاقا من مفهوم العمل بروح الفريق بوصفه مفهوماً مهماً تقتضيه متطلبات العمل في المنظمات بشكل عام والجامعات بشكل خاص. أو تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يأخذون في الإعتبار الميثاق الأخلاقي للجامعة التي يعملون فيها، ويمتثلون لبنوده ومضامينه. فضلاً عن إحساسهم بالمسؤولية المجتمعية إزاء القضايا والمشكلات المجتمعية والعمل على إيجاد حلول فاعلة لها من أجل تحقيق أهداف الجامعة والعاملين فيها، أخذين في الاعتبار المصلحة العامة لجميع الأفراد المنتسبين إلى الجامعة. وربما جاءت هذه النتيجة لأن أعضاء هيئة التدريس وصلوا إلى مستوى من الوعي والنضج والإدراك يؤهلهم لتقرير ما الصواب وما الخطأ في السلوك والممارسات التي يقومون بها في أثناء أدائهم لمهماتهم التربوية والأكاديمية.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة دروزة والقواسمي (2014)، واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أبو العسل (2011)، و دراسة الشريفي وآخرون(2013)، ودراسة الخزاعلة (2014) التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى المناخ الأخلاقي كان متوسطاً.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على " ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظرهم؟

أظهرت النتائج في الجدول(5) ان درجة تمتع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة بالحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي(3.77) بانحراف معياري (0.52). ويستدل من هذه النتيجة ان أعضاء الهيئة التدريسية يمارسون نشاطاتهم الأكاديمية والمجتمعية والتدريسية بحرية، من غير أن تكون هناك قيود تفرضها الجامعة، أو أن تضع شروطاً ينبغي عليهم الإلتزام بها، تتعلق بالنشاط البحثي الذي يقدمونه أو الممارسات التدريسية التي تحدث داخل قاعات الدرس، أو الأسلوب الذي يتعامل به عضو هيئة التدريس مع الطلبة وأعضاء المجتمع المحلي، وكذلك الخدمة التي يقدمها للمجتمع. ويتضح من هذه النتيجة أن أعضاء الهيئة التدريسية يتمتعون بقدر مناسب من حرية التعبير عن الرأي، داخل الحرم الجامعي، وحرية اختيار أسلوب التدريس المناسب للمادة العلمية المكلف بتدريسها، فضلاً عن مشاركته في عملية صنع القرار. وتشير هذه الممارسات إلى درجة مقبولة من الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة.

واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الطراونة (2007)، ودراسة حمدان(2008)، ودراسة الأسود وعساف(2008) التي أشارت نتائجها إلى أن درجة الحرية الأكاديمية كان متوسطة.

وفيما يأتي مناقشة للمجالات المكونة للحرية الأكاديمية المتضمنة في الإستبانة المستخدمة في هذه الدراسة لجمع البيانات المتعلقة بالحرية الأكاديمية :

1. مجال المحور التدريسي

أشارت النتائج في الجدول(6) إلى أن مجال" المحور التدريسي" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة جاء في الدرجة المرتفعة، بمتوسط حسابي(4.28) وانحراف معياري (0.60). وقد تعزى هذه النتيجة إلى حرية عضو هيئة التدريس في اختيار المراجع العلمية للمادة التي يقوم بتدريسها، دون أن تفرض الجامعة مراجع معينة تلزمه بتدريسها، فضلاً عن قيام الجامعة بمنح الأستاذ الجامعي الحرية اللازمة لمناقشة الموضوعات ذات الصلة بالمادة العلمية التي يدرسها مع الطلبة، الذين بدورهم يتمتعون بحرية مناقشة مثل هذه الموضوعات، فضلاً عن حرية التحدث في القاعة الصفية عن الموضوعات المتعلقة بالمادة العلمية، مما يعني إتاحة الفرصة للأستاذ للتعبير عن الجانب العلمي الذي يتعلق بالمادة التي يقوم بتدريسها. وربما جاءت هذه النتيجة بسبب الحرية الممنوحة لعضو هيئة التدريس في اختيار موضوعات المادة التي يدرسها، واختيار أساليب التقويم المناسبة للطلبة في ضوء ما يراه مناسباً مع طبيعة المادة العلمية وإمكانات الطلبة ومقدراتهم، وبشكل عام، فإن عضو هيئة التدريس يمارس قدراً من الحرية الأكاديمية التي تعطي انطباعاً إيجابياً عن سياسة الجامعة ونظرتها الموضوعية لهذه الحرية وإدارتها لأهميتها في العملية التربوية الجامعية.

2. مجال البحث العلمي:

أظهرت النتائج في الجدول(7) أن مجال البحث العلمي جاء في الدرجة المرتفعة إذ بلغ المتوسط الحسابي(4.06) بانحراف معياري(0.69). وقد تعود هذه النتيجة إلى أن نظام الترقيات العلمية في الجامعات الأردنية الخاصة يخضع لمعايير تتسم بالعدالة، مما يجعل عضو هيئة التدريس في وضع مطمئن عندما يتقدم للترقية العلمية. وربما تنسب هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس يتمتع بحرية النشر لأبحاثه في أية مجلة علمية يراها مناسبة وضمن اختصاصه، سواء أكانت داخل الأردن أم خارجه، فضلاً عن السماح لعضو هيئة التدريس بإعداد أبحاثه باللغة

العربية أو اللغة الأجنبية وكذلك نشرها في المجلة العلمية التي يختارها وباللغة التي كتب بها بحثه أو أبحاثه. وقد تعزى هذه النتيجة أيضاً إلى حرية الأستاذ الجامعي في اختيار الموضوعات التي يريد إجراء بحوث فيها ضمن إطار تخصصه من غير قيد أو شرط من الجامعة التي يعمل فيها. ومما يساعد عضو هيئة التدريس في إجراء أبحاثه وتمتعه بالحرية الأكاديمية وجود عدد من المجلات العلمية في مجال اختصاصه بعدة لغات، يُسمح له بالكتابة في أي موضوع يختاره وباللغة التي يختارها. وربما تنسب هذه النتيجة إلى أن الجامعة تسمح للأساتذة لحضور المؤتمرات العلمية داخل البلد وخارجه والمشاركة فيها بأبحاثهم ودراساتهم، وأحياناً تدعمهم لحضور هذه المؤتمرات وبخاصة التي تنعقد خارج الوطن بتحمل نفقات السفر والإقامة، فضلاً عن توفير متطلبات إجراء البحوث العلمية ومستلزماتها. وهذا من شأنه العمل على تحفيز أعضاء هيئة التدريس للقيام بانجاز البحوث من جهة وشعورهم بقدر من الحرية الأكاديمية في اختيار الموضوعات التي يبحثون فيها، وبأية لغة يريدونها وفقاً لمقدراتهم اللغوية وتخصصاتهم العلمية.

3. مجال خدمة المجتمع:

يتبين من الجدول(8) أن مجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة جاء في الدرجة المرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.79) بانحراف معياري(0.71). وقد تنسب هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس لديه الحرية في العمل التطوعي سواء أكان داخل الجامعة أم خارجها ، وأنه يعمل على تلبية الدعوات التي توّجه اليه من مؤسسات المجتمع ذات الصلة بتخصصه. وربما جاءت هذه النتيجة لأن الأستاذ الجامعي يسهم في حل المشكلات التي قد يعاني منها المجتمع المحلي، فضلاً عن مشاركته في الأنشطة المتنوعة التي يقدمها المجتمع المحلي وبما يتناسب مع اختصاصه. وهذا يمكن أن يضف قدراً من التحرك الاجتماعي والأكاديمي، بين الجامعة ومجتمعها، قد تكون له أثار إيجابية على الطرفين من جهة،

وقد يؤدي ذلك إلى شعور عضو هيئة التدريس بنوع من الارتياح كونه طرفاً في هذا الحراك من جهة أخرى. وقد تعود هذه النتيجة إلى أن عضو الهيئة التدريسية يسمح له بالتنسيق مع أساتذة آخرين في الاختصاص ذاته، أن يؤسسوا جمعية علمية ضمن مجال المجتمع المحلي، تنعكس إيجابياً على أداء الأستاذ ونموه وعلى الجامعة التي يعمل فيها وسمعتها.

4. مجال التعبير عن الرأي :

أظهرت النتائج في الجدول(9) ان هذا المجال جاء في الدرجة المرتفعة إذ بلغ متوسطه الحسابي(3.71) بانحراف معياري (0.77). وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، يتمتع بحرية التعبير عن رأيه في إجتماعات القسم الأكاديمي، وذلك فيما يتعلق بالموضوعات العلمية أو الإدارية التي تتم مناقشتها في هذه الاجتماعات، وهذا من شأنه الإرتقاء بمستوى القسم علمياً و إدارياً، و يؤدي إلى تحفيز الأستاذ على إبداء رأيه في الموضوعات المختلفة لخدمة القسم العلمي والكلية ومن ثم الجامعة التي يعمل فها. وربما عكست هذه النتيجة تمكن عضو هيئة التدريس من التعبير عن رأيه بصراحة داخل قاعات الدرس، وبخاصة في القضايا الأكاديمية ذات العلاقة بالمادة التي يدرسها، وربما يوضح لهم بأن الآراء إزاء الموضوع الواحد ليس بالضرورة أن تكون متفقة من حيث القبول بتلك الآراء أو رفضها. وأن اختلاف الآراء لا يفسد للود قضية. وهذا الاختلاف في الرأي كما يُعبر عنه بالرأي والرأي الأخر، قد يؤدي إلى تطوير الآراء والأفكار، وربما الوصول إلى نتائج مثمرة بصدد الموضوع أو الموضوعات التي يتم طرحها ومناقشتها. وقد تنسب هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس يتمتع بحق التعبير عن رأيه وحريته في ذلك لا ترتبط بالدرجة العلمية التي يحملها ولا بالرتبة الأكاديمية، فما دام عضواً في هذه الجامعة أو تلك له الحرية في إبداء الرأي والمناقشة والتعبير من غير قيود تفرض عليه، أو تمنعه من التحدث أو التحرك أو ممارسة أي نشاط ضمن إطار الاختصاص

الأكاديمي له. وبالمقابل لهذه الحرية الأكاديمية، فان عضو هيئة التدريس يتقّبل النقد البناء من الآخرين ويدرك أن الغاية من عملية النقد هذه بنائية تطويرية لها أثار إيجابية سواء عليه أم على القسم العلمي أم الكلية التي ينتسب إليها. فضلاً عن ذلك فان إدارة الجامعة تعمل على إتاحة الفرصة لعضو هيئة التدريس للدفاع عن قناعاته إزاء الموضوعات أو القضايا المطروحة، وإثبات أن هذه القناعات صحيحة وتستند إلى الدليل والبرهان، أو تتولد لديه قناعة تصعف ما طرحه من أفكار قد تؤدي إلى التخلي عن تلك الأفكار لافتقارها إلى ما يثبت صحتها. وقد تعود هذه النتيجة إلى أن الجامعة ممثلة بإدارتها العليا تعمل على تنظيم حوارات فكرية بين أعضاء هيئة التدريس ضمن التخصص الواحد، والتخصصات المتقاربة، والتي تعمل على تشجيع الأعضاء على تقديم أفكارهم وآرائهم إزاء الموضوعات التي يدور الحوار حولها. وعلى الرغم من أن هذه الحوارات الفكرية لم ترق من خلال استجابات الأساتذة إلى المستوى المطلوب، إلا أنها خطوة إيجابية في طريق الحرية الأكاديمية.

5. مجال أساليب التدريس:

أشارت النتائج في الجدول (10) إلى أن مجال" أساليب التدريس" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة جاء في الدرجة المتوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي(3.61) بانحراف معياري (0.56). ويستدل من هذه النتيجة أن عضو هيئة التدريس يحق له أن ُيغير طريقة تدريسه والوسائل التي يستخدمها في عملية التدريس وبما يتناسب مع موضوع الدراسة. وهذا الحق المكفول في معظم بل جميع الجامعات الأردنية يؤدي إلى تطوير الأستاذ ويشعره بالارتياح ويمنحه الثقة بنفسه ويزيد من مقدرته وجدارته في أداء عمله. كما أن تمتع عضو هيئة التدريس بالحرية الأكاديمية التي يتاح له من خلالها إعداد خططه الدراسية للمادة أو المواد التي يقوم بتدريسها، ويحق له إلغاء هذه أوإجراء التعديلات المناسبة عليها في ضوء المستجدات

العلمية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية. و ربما جاءت هذه النتيجة انعكاساً لتقبل عضو هيئة التدريس للنقد البناء لطرائق التدريس التي يستخدمها، وما قد يحدثه ذلك النقد من تأثيرات إيجابية في العملية التدريسية، إذ من خلالها قد يغّير أو يعدّل أو يطور في الطرائق التي يستخدمها، أو أن يثبت بأن هذه الطريقة أو الطرائق هي التي يأخذ بها أكثر أساتذة الجامعات المرموقة المحلية والعربية والأجنبية، وقد تعود هذه النتيجة إلى إدراك الجامعة لأهمية الطريقة التدريسية وضرورة توفير المستلزمات الأساسية لإنجاحها في تحقيق الأهداف التربوية، فضلاً عن تشجيع الجامعة على استخدام الطرائق الحديثة في التدريس، وهذه الإجراءات تشّكل حافزاً قوياً للأستاذ لتبني مثل هذه الطرائق واعتمادها في التدريس. وربما جاءت هذه النتيجة لأن الجامعة لا تفرض على أعضاء هيئة التدريس إتباع طريقة أو أسلوب تدريس معين، بل تترك ذلك للأستاذ نفسه، ضمن إطار الحرية الأكاديمية. ولهذا جاءت استجابة أفراد العينة لهذه الفقرة التي تنص على " تفرض إدارة الجامعة على عضو هيئة التدريس إتباع أسلوب محدد في التدريس" بدرجة منخفضة، تشير إلى أن اختيار الأسلوب التدريسي حق للأستاذ الجامعي يمارسه وفقاً لما يراه مناسباً في خدمة العملية التربوية وتحقيق أهدافها.

6. مجال المشاركة في صنع القرار:

أظهرت النتائج في الجدول(11) أن مجال " المشاركة في صنع القرار" جاء في الدرجة المتوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي(3.23) بانحراف معياري(0.90). وقد يستدل من هذه النتيجة ان المشاركة في صناعة القرار ترتبط بضوابط وتعليمات إدارية وقانونية اعتمدتها إدارة الجامعة، يتم العمل بموجبها. وأن النمط الإداري الذي تتبناه إدارة الجامعة وتمارسه في إجراءاتها الإدارية والأكاديمية قد يحول دون منع أعضاء الهيئة الحرية الكافية في المشاركة في صنع القرار. فهي مشاركة مشروطة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس يحق له التمتع بحرية اتخاذ

القرار ضمن إطار الأنظمة والتعليمات والقوانين الجامعية. كما يحق له مناقشة القرارات التي يصدرها القسم الأكاديمي في أثناء انعقاد اجتماعاته، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى الوصول إلى قرار أكثر رشداً وعقلانية، وربما يحقق الهدف المطلوب. وربما عكست هذه النتيجة حرص إدارة الجامعة على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرار الجامعي، إلا أن هذا الحرص لم يرق إلى المستوى المطلوب، فالدرجة المتوسطة قد يستنتج منها أن بعض أعضاء هيئة التدريس لا يتفقون مع ما تذهب إليه إدارة الجامعة من أنها تحرص على مشاركتهم في صنع القرارات. ربما أن هناك مراكز لصنع القرارات تتناسب والمستوى الإداري، فإن عضو هيئة التدريس قد يحق له المشاركة في صنع قرارات القسم الأكاديمي أو اللجان الأكاديمية والإدارية التي هو عضو فيها، ولا يجوز المشاركة له في صناعة القرارات في أي مستوى إداري. وقد تعكس هذه النتيجة الدور الذي يؤديه عضو هيئة التدريس عندما يكون عضواً في لجنة اختيار أعضاء هيئة تدريس جدد، ومع أن هذه الممارسة لم تصل إلى الدرجة المناسبة، إلا أنها تعد مؤشراً إيجابياً يشجع عضو هيئة التدريس على إبداء الرأي بالعضو الجديد المطلوب اختياره للقسم الأكاديمي. فضلاً عن ذلك فإن عضو هيئة التدريس قد يشارك في صياغة التشريعات الإدارية وهذا قد يتوقف على خبرته الإدارية والفترة الزمنية والاختصاص الذي يحمله ومدى علاقته بتلك التشريعات. وبالمقابل فان الفقرة التي تنص على " يحق لعضو هيئة التدريس المشاركة في صنع القرارات المالية" جاءت في الدرجة المنخفضة. ذلك أن قرارات من هذا النوع لا يشارك في صنعها إلا أصحاب الاختصاص في الجانب المالي، والقادة الذين يشغلون مواقع إدارية متقدمة من ذوي العلاقة، ذلك أن القرارات المالية وبخاصة في الجامعات الخاصة ترتبط بالسياسة المالية للجامعة ولا يشترك في صناعتها إلا المختصون والإداريون المسؤولون عن إدارة الجامعة وسياستها.

ثالثاً : مناقشة نتائج السؤال الثالث الذي ينص "هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α≤50.0) بين درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة، ودرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس " ؟

يتبين من النتائج في الجدول (12) وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α≤ 0.01) بين الدرجة الكلية لاستبانة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة والدرجة الكلية لاستبانة الحرية الأكاديمية، إذ بلغت قيمة معامل إرتباط بيرسون(0.464)، فضلاً عن وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α≤ 0.01) بين الدرجة الكلية لاستبانة المناخ الأخلاقي وجميع مجالات استبانة الحرية الأكاديمية، إذ تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.268) لمجال المشاركة في صنع القرار و(0.389) لمجال أساليب التدريس. وقد يستدل من هذه النتيجة ان المناخ الأخلاقي عامل مهم في تمتع أعضاء هيئة التدريس بالحرية الأكاديمية. فالمناخ الأخلاقي هو جزء من المناخ التنظيمي للجامعة وتوافر هذا المناخ له تأثيرات إيجابية عديدة على إجراءات الجامعة وسياستها وقراراتها. وكلما ارتفعت درجة المناخ الأخلاقي في الجامعة أدى ذلك إلى ارتفاع درجة الحرية الأكاديمية بمعنى أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين. وفد تعزى هذه النتيجة إلى أن الحفاظ على درجة مناسبة من المناخ الأخلاقي الذي يبدو في التفاعل والتعامل إجتماعياً وادارياً وأكاديمياً بين أعضاء هيئة التدريس يؤدي إلى درجة مقبولة من الحرية الأكاديمية التي تعد مطلباً مشروعاً لأعضاء هيئة التدريس، يتمكنوا من خلالها التعبير عن آرائهم واستخدام الأساليب التدريسية التي يرونها الأفضل، ونشر أبحاثهم. وفقاً لاهتمامتهم وتخصصاتهم. فالعلاقة الايجابية بين المناخ الاخلاقي والحرية الأكاديمية تبدو منطقية، لان كلا المتغيرين يحمل خصائص إيجابية تهدف إلى الإرتقاء بالمؤسسة الجامعية والعاملين فيها. وربما عكست هذه النتيجة إيمان أعضاء هيئة التدريس بالأخلاق بوصفها أساساً

للتعاملات الإنسانية وبخاصة في المؤسسات التربوية، وقناعتهم بأهمية المناخ الأخلاقي وسيادته في جميع إرجاء الجامعة من خلال الإجراءات والمعاملات والممارسات بين الجميع، كما تعكس هذه النتيجة حاجة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية ليتمكنوا من تقديم أفكارهم وآرائهم وعرض أبحاثهم ونتائجها لطلبتهم وللمهتمين بها سواء أكانوا داخل الجامعة أم خارجها، مما قد يؤثر إيجابياً في روحهم المعنوية ودافعيتهم نحو العمل ومن ثم تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

رابعاً : مناقشة نتائج السؤال الرابع الذي ينص على:" هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة " ؟

تمت مناقشة نتائج هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وكما يأتي:

أ. متغير الجنس :

أظهرت نتائج الاختبار التائي في الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للمناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير الجنس إذ بلغت القيمة "ت" (0.012) وبمستوى دلالة (0.990). وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من كلا الجنسين متفقون على وصف المناخ الاخلاقي السائد في جامعاتهم، مما يشير إلى أن متغير الجنس ليس من المتغيرات التي تحدث اختلافا في استجابات أفراد العينة. وقد يعود ذلك إلى أن المناخ الأخلاقي يتضمن خصائص أخلاقية وممارسات سلوكية ايجابية، ويرتبط بقيم ومبادئ إنسانية تدعو الجميع إلى تأييدها والاهتداء بها قولاً وفعلاً. وقد ينسب ذلك إلى الثقافة العامة التي ترّبى فيها أعضاء هيئة التدريس وإلى عملية التنشئة الاجتماعية التي تمت تربيتهم بموجبها فتعلموا قيم

المجتمع وعاداته وتقاليده ومبادئه والتزموا بالجوانب الايجابية. وحيث أن عملية التربية واحدة لكلا الجنسين، لذلك ينشأ الأفراد ذكوراً وإناثاً، في ظل ثقافة ذات طابع أخلاقي يتمسكون بها. وبذلك عُدّ متغير الجنس غير مؤثر في إحداث اختلاف في سلوك أعضاء هيئة التدريس واستجاباتهم للفقرات المتعلقة بالمناخ الاخلاقي السائد في جامعاتهم.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة العمري (Al -Omari, 2012)، واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الشريفي وآخرون (2013).

ب- المؤهل العلمي :

أظهرت النتائج في الجدول (14) أن قيمة الاختبارالتائي بلغت (1.484 -) وبمستوى دلالة (0.139 -) وهي ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) مما تشير إلى عدم وجود فروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس دالة إحصائياً تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وقد تعني هذه النتيجة أن أعضاء هيئة التدريس سواء أكانوا من حملة شهادة الماجستير أم من حملة شهادة الدكتوراه لا يختلفون في وصف المناخ الأخلاقي السائد في مدارسهم. وهذا يدل على أن متغير المؤهل العلمي غير مؤثر في إحداث فروق في استجابات أفراد العينة. ذلك أن الأخلاق والممارسات الأخلاقية وانعكاساتها على المناخ العام للمؤسسة يمكن أن يدركه ويصفه أعضاء هيئة التدريس من حملة الماجستير وحملة الدكتوراه على حد سواء. لأن مثل هذه الممارسات واضحة يسهل تعرّفها لا سيما وأنها ترتبط بمبادئ وقيم يعتز بها جميع المنتمين للجامعات الأردنية العامة والخاصة معاً.

ج. متغير الخبرة :

أظهرت النتائج في الجدول (16) ان القيمة الفائية بلغت (6.551) وبمستوى دلالة(0.002) والتي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05 ≥α) في درجة المناخ الاخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة. وأشارت نتائج اختبار شيفيه في الجدول (17) إلى ان الفرق كان لصالح فئة الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات). ويستدل من هذه النتيجة أن الخبرة متغير مؤثر يحدث اختلافاً بين أعضاء هيئة التدريس في وصف المناخ الاخلاقي السائد في جامعاتهم. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة المتوسطة(من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) قد يكونوا أكثر اهتماماً بوصف المناخ الاخلاقي من أصحاب الفئتين الآخرين. وربما يعود ذلك إلى أن الخبرة أكسبتهم معرفة والماماً بما يجري داخل الجامعة وأنهم ما زالوا في قمة نشاطهم مقارنة بأصحاب الفئة الأولى (أقل من خمس سنوات)، وأصحاب الفئة الثالثة (عشر سنوات فأكثر) فالفئة الأولى حديثة الخبرة لم تعرف إلاقليلاً عن ما يجري في الجامعة، وان عرفت فقد لا تهتم له. وأماالفئة الثالثة فبعضأصحابها يكونوا على وشك التقاعد أو مغادرة الجامعة لذلك فهم قد لا يعيرون اهتماما يذكر لما يجري، أو ربما أنهم اعتادوا على ذلك المناخ وألفوا الحياة فيه والتكيف معه. فكان الاهتمام للفئة الثانية الذين مازالوا مستمرين في العمل ويريدون إثبات ذواتهم ومقدراتهم للآخرين.

خامساً :مناقشة نتائج السؤال الخامس، الذي ينص على:"هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05 ≥α) في درجة ممارسة الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة ؟"

أ. متغير الجنس

أظهرت النتائج في الجدول(18) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، إذ بلغت القيمة التائية(-2.419) وبمستوى دلالة($\alpha \leq 0.016$). كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مجال "المشاركة في صنع القرار" إذ بلغت القيمة التائية (-2.685) وبمستوى دلالة($\alpha \leq 0.008$)، وفي مجال" أساليب التدريس" إذ بلغت قيمة "ت" (-4.377) وبمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.000$). وكان الفرق لصالح الإناث، ويستدل من هذه النتيجة أن الجنس متغير مؤثر في إحداث فرق في استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالحرية الأكاديمية. وقد ينسب ذلك إلى أن الحرية الأكاديمية جزء من الحرية العامة وقد يتمتع الرجال بالحرية العامة بشكل أكثر من تمتع النساء وذلك بسبب العرف والتقاليد والعادات والثقافة العامة للمجتمع. وقد ينعكس ذلك على الحرية الأكاديمية. فالمرأة التي لا تتمتع بالحرية العامة قد ترى في الحرية الأكاديمية تعويضاً لها لذلك فهي أدركت ماهية هذه الحرية وأعطتها اهتماماً وانتباهاً أكثر من الرجل، وربما وجدت في هذه الحرية تعويضاً لها عن الحرية العامة التي حرمت من بعضها بسبب عوامل اجتماعية وثقافية. كما أن النساء اختلفن في وصف سلوك الحرية الأكاديمية في مجال " المشاركة في صنع القرار" عن الرجال، وقد يعود ذلك إلى أن المرأة ضمن إطار المجتمع العام وفي ضوء عاداته وتقاليده لا يمنح المرأة الحرية أو المكانة في المشاركة في أي قرار يتخذ على المستوى الاجتماعي فتجد المرأة ضالتها في المشاركة هذه على المستوى الجامعي، فتلتفت جيداً إلى تلك الأنماط السلوكية التي ترتبط بعملية المشاركة هذه، بشكل أكثر مما يلتفت إليها الرجل. وكذلك بالنسبة لأساليب التدريس. ولما كان الاختيار جزءاً من الحرية، وان هذا الاختيار لا ُيسمح به للمرأة على مستوى المجتمع، لكن ذلك قد يحدث فيما يتعلق باختيار الطريقة

التدريسية وهنا يدخل عاملان أحدهما شخصي يتمثل في حرية الاختيار للأسلوب التدريسي المناسب، والأخر أكاديمي يعكس أهمية هذا الأسلوب وضرورة استخدامه ليحقق النتائج المطلوبة.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة خطايبة (2004)، و دراسة الشبول و الزيود(2005) في مجال اتخاذ القرار، واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الشبول و الزيود(2005) في مجال حرية التعبير والبحث العلمي، ودراسة الأسود وعساف(2012)، ودراسة بلعاسي (2008).

ب- المؤهل العلمي :

أشارت نتائج الاختبار التائي في الجدول (19) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والخاصة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغت القيمة التائية (0.518) وبمستوى دلالة (0.605). وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يدركون الحرية الأكاديمية وأهميتها وكيفية ممارستها داخل الجامعة بغض النظر عن المؤهل العلمي الذي يحملونه، بمعنى أن أعضاء هيئة التدريس سواء أكانوا من حملة الماجستير أم من حملة الدكتوراه لا يختلفون في وصف ممارسات الحرية الأكاديمية. لكونها واضحة ولا تحتاج إلى تفسير. ولذلك جاءت النتيجة باتفاق حملة الماجستير وحملة الدكتوراه على تقدير الدرجة التي يتمتعون بها من الحرية الأكاديمية في جامعاتهم.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الأسود وعساف (2012).

ج- متغير الخبرة:

يتضح من نتائج تحليل التباين في الجدول(21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية للحرية الأكاديميةإذ بلغت قيمة "ف" (5.277) وبمستوى دلالة (0.006). ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في ثلاثة مجالات هي " التعبير عن الرأي" و " أساليب التدريس" و" خدمة المجتمع" وأشارت نتائج اختبار شيفيه بأن الفرق في الدرجة الكلية ومجالي " أساليب التدريس" و خدمة المجتمع" كان لفئة الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) ولمجال التعبير عن الرأي كان الفرق لصالح فئة الخبرة (عشر سنوات فأكثر) ويستدل من هذه النتيجة كلما كانت الخبرة أكثر كان لها تأثير في إدراك الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وهذا يشير إلى ان الخبرة متغير مؤثر في إحداث فرق في الاستجابة. فأصحاب الفئة الثانية (من خمس سنوات إلى اقل من عشر سنوات) وأصحاب الفئة الثالثة (عشر سنوات فأكثر) لديهم سنوات عمل ليست بالقصيرة أدركوا من خلالها ماهية الحرية الأكاديمية وضرورتها لعضو هيئة التدريس حتى يتمكن من إيصال معرفته ومعلوماته وما يؤمن به من أفكار إلى الآخرين.

أما المجالات الثلاثة الأخرىفيبدو ان متغير الخبرة ليس من المتغيرات المؤثرة في استجابات افرد العينة، إذ جاءت استجاباتهم متفقة فيما يتعلق بالحريةالأكاديمية. وتمثلت هذه المجالات في " المشاركة في صنع القرار، و" البحث العلمي" و" المحتوى التدريسي" التي على ما يبدو لا تحتاج خبرة لإدراك فقراتها. فالخبرة طالت أو قصرت لا يختلف أصحابها في وصف ما تعنيه الحرية الأكاديمية في ضوء هذه المجالات.

واختلفت هذه النتيجة في الدرجة الكلية مع ما توصلت إليه دراسة البلعاسي (2008).

التوصيات

- أظهرت نتائج السؤال الأول أن درجة المناخ الاخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة لذى يوصى بالحفاظ على هذه الدرجة المرتفعة، من خلال تقديم الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس.

- أظهرت نتائج السؤال الثاني أن درجة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة لذى يوصى بالحفاظ على هذا المستوى وتعزيزه من خلال تقديم التسهيلات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس فضلاً عن تقديم المكافأت المادية والمعنوية على انجازاتهم الأكاديمية.

- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على المدارس الثانوية الخاصة ومقارنة نتائجها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

- إجراء دراسات ارتباطية بين المناخ الاخلاقي ومتغيرات أخرى، وبين الحرية الأكاديمية ومتغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

القرآن الكريم.

ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين(1986). **لسان العرب**، بيروت: دار بيروت للطباعة والنشر.

أبو العسل، خليل عوض(2011).**المناخ الأخلاقي وعلاقته بالإحتراق النفسي والإلتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مدريات التربية والتعليم**، (اطروحه دكتوراه غيرمنشورة)، جامعة عمان العربية، عمان: الأردن.

أبو مغلي، سميح (1997). **قواعد التدريس في الجامعة**. عمان: مكتبة الجامعة.

أبو مغلي، سميح (2006). **الموجز في قواعد العمل في الجامعة**، دليل عمل لأعضاء هيئة التدريس، دائرة المكتبة الوطنية، ط1، عمان: جامعة عمان العربية.

الأسود، فايز علي، وعساف، محمود عبد المجيد (2012). الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وسبل تفعيلها، **مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية**، 14(1), 200 - 250

اومليل، علي(1994). الحرية الأكاديمية والمواثيق الدولية، **ورقة عمل مقدمة إلى ندوة الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية**، عمان: منتدى الفكر العربي، سلسلة الحوارات العربية.

بدوي، أحمد زكي(1982). **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**. بيروت: مكتبة لبنان.

البغدادي، عبد السلام إبراهيم(2006). **الحريات الأكاديمية والإبداع**، ط1، عمان : مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان.

البلعاسي، سعود بن مسير(2008). **درجة ممارسة الحرية الأكاديمية في كليات التربية في الجامعات الرسمية بالمملكة العربية السعودية**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن

التل، أحمد يوسف(1997). **التعليم العالي في الأردن**، عمان: منشورات لجنة تاريخ الأردن.

التلوع، أبو بكر إبراهيم(1995). **الأسس النظرية للسلوك الاخلاقي**، بنغازي: دار الكتب الوطنية.

الجزائري، أبو بكر جابر(1990). **منهاج المسلم**، عمان: دار السلام.

الجعنيني، نعيم (1997).**قواعد التدريس في الجامعة**، ط1، عمان: الجامعة الأردنية.

جواد، شوقي(2004). **إدارة الأعمال، منظور كلي**، عمان: دار الحامد للنشر.

حماده، عبد المحسن عبد العزيز(1989). **دراسة ميدانية للحرية الأكاديمية في جامعة الكويت**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الكويت، الكويت.

حمدان، دانا لطفي (2008). **العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، جامعة النجاح الوطنية، (**رسالة ماجستير غير منشورة)، نابلس، فلسطين.

حنوش، زكي (2005). **الحريات الأكاديمية في الجامعات العربية**، عمان: مركز عمانللدراسات.

الخزاعلة، أمل راضي دخيل(2014). **مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان وعلاقته بدرجة تمكين المعلمين من وجهة نظرهم**، عمان: الجامعة الأردنية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

خطايبة، احمد راضي(2004). **مدى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى طلبة لدراسات العليا في جامعة اليرموك من وجهة نظر الطلبة انفسهم**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الاردن.

خليفات، سرحان(2004). **منهج تحليل اللغوي المنطقي في الفكر العربي الإسلامي " النظرية والتطبيق**"، عمان: منشورات الجامعة الأردنية.

دروزه، سوزان صالح، والقواسمي، ديما شكري (2014).الشعور بالاغتراب الوظيفي في أثرمناخ العمل الأخلاقي، **المجلة الأردنية في إدارة الأعمال**، 10(2)، 297 _ 313.

الراشدان، محمود(2000). الإحباط والهدر التربوي في التعليم العالي في الأردن، التعليم العالي في الأردن بين الدرجة والطموح، بحوث **مؤتمر جامعة الزرقاء الأهلية**، عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.

ربيحات، إبراهيم شحاده(1994). **المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في مديري تربية عمان، وأثره في اتجاهات الطلبة نحو المدرسة**، (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

السعود، راتب (2009). **الإدارة التربوية- مفاهيم وأفاق**، عمان: مكتبة شومان.

السعود، راتب وبطاح، أحمد (1996). مدى تمتع مديري المدارس في محافظة الكرك بأخلاقياتالمهنة من وجهة نظرهم، **دراسات مجلة العلوم التربوية**، 3(2)، 23 - 40

السكارنة، بلال خلف(2009). **أخلاقيات العمل**، عمان: دار المسرة للنشر والتوزيع.

سكران، محمد محمد(2001). **الحرية الأكاديمية في الجامعات المصرية،** القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

سكران، محمد محمد(1983). **الحرية الأكاديمية في ضوء التعليم الجامعي في مصر،**(أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

سويلم، عبد المجيد (2009). **الحريات الأكاديمية في الجامعات العربية،** عمان: مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان: مكتبة الجامعة الأردنية.

الشبول، محمد علي، والزيود، محمد صايل (2005). الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة، **المجلة التربوية،** 23(92)،287- 342 .

الشريفي، عباس عبد مهدي، والصرايرة، خالد أحمد، وخاطر، أيمن صبحي (2013). المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات،** 28 (2)، 95 - 124 .

شقير، محمد(2003).الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية، **مجلة الفيصل** 41،325- 49.

صالح، احمد محمد(2000). محددات الحرية الأكاديمية في الجامعات المصرية، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة الحرية الفكرية والأكاديمية في مصر، **مركز البحوث العربية بالتعاون مع المجلس الإفريقي لتنمية البحوث الاجتماعية:** القاهرة: دار الأمين.

الطراونة، خليل قاسم محمد(2007). **درجة ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة ومعوقاتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس،**(رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الطعيمات، هاني(2001). **حقوق الإنسان وحرياته الأساسية**، عمان: دار الفرقان للنشروالتوزيع، ط1

طناش، سلامة(1994). مفهوم الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريب في الجامعة الأردنية، **مجلة دراسات العلوم الإنسانية** ،2(أ)، 101 - 117 .

الطويل، هاني عبد الرحمن (1999). **الإدارة التعليمية، مفاهيم وأفاق**، عمان: الجامعةالأردنية.

الطويل، هاني عبد الرحمن (2001). **الإدارة التربوية والسلوك المنظمي**، ط1، عمان: دار وائل للنشر

عبد الباقي، صلاح الدين محمد،(2001). **إدارة الأفراد**، ط1، الإسكندرية: مطبعة الإشعاع الفنية.

عبدالله، عبد الخالق(1994). الحرية الأكاديمية جامعة الإمارات العربية. في علي اومليل(محرر) **الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية**، منتدى الفكر العربي، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

العفيفي، محمد(2004). دور الأسرة في المجتمع، **ورقة عمل مقدمة لندوة المجتمع والأمن**، والمنعقدة بكلية الملك فهد الأمنية.

عقراوي، متى(1968). **التعليم الجامعي في الشرق الاوسط، الجامعة وإنسان الغد**، ط2. بيروت: الجامعة الأمريكية.

عكروش، لبنى، (2009). **الحريات الأكاديمية في الجامعات العربية**، عمان: مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان.

الغامدي، حمدان، أحمد(2002). ميثاق مقترح لأخلاقيات مهنة التعليم في دول الخليج العربي، **رسالة الخليج العربي** .

الفرحان، محمد نور (1994). الحرية الأكاديمية: المفهوم والإشكاليات النظرة مع الإشارةإلى الوضع في البلاد العربية، **ورقة عمل قدمت إلى الندوة العربية حول التربية على حقوق الإنسان والديمقراطية في الوطن**، المعهد العربي لحقوق الإنسان.

فيليه، فاروق عبده،عبد المجيد، السيد محمد (2005). **سلوك تنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع .

القاضي، سعيد إسماعيل عثمان عبد الله(1987). **دراسة ميدانية لبعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي في مصر**، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أسيوط، كلية التربية بأسوان، جمهورية مصر العربية.

القريوتي، محمد قاسم(1993). **السلوك التنظيمي، دراسة السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية**، ط2، عمان: مكتبة الشروق.

قمبر، محمود(2001). **الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية**، الدوحة: دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.

كنعان، نواف(1985). **اتخاذ القرارات الأكاديمية بين النظرية والتطبيق**، مطابع الفرزدق التجارية، الرياض.

محافظة، علي (1994). **الحريات الأكاديمية في الجامعات الأردنية**. في علي اومليل(محرر) الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية ، منتدى الفكر العربي.

مرسي، محمد منير(1992). **الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه،** عمان: الجامعة الأردنية.

المعاني، أحمد إسماعيل، وعريقات، أحمد يوسف، والصالح، أسماء رشاد، وجرادات، ناصر محمد سعود (2011). **قضايا إدارية معاصرة،** ط1، عمان: دار وائل للنشر.

ناصر، إبراهيم(2004). **التربية الأخلاقية،** عمان: الجامعة الأردنية.

نشوان، يعقوب حسين(2004). **السلوك التنظيمي في الادارة والإشراف التربوي،** عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.

المراجع باللغة الإنجليزية:

Acharya، S. (2005) The ethical climate in academic dentistry in India:Faculty and student perceptions، **Journal of Dental Education**69، (6). 671- 680.

Al-Omari, A. (2012), The perceived organizational ethical climatein Hashemite University, The Asia - Pacific Education **Researcher**, 22(3), 273-279

Banning، J (1997). Assessing the campus ethical climate: A multidimensional approach،**New Directions for Student Services**), 95،(77 - 105.

Boland, M.R. (2003).Academic freedom and the struggle for the subject of compostion, **DAI- A**, 36(8)

Brown، D.R.&Harvery, D. F.(2005).**An experiential approach toorganization development,** Englewood Cliffs, New Jersy: Prentice Hall.

Cohen، D. (1993). Creating and maintaining ethical work climates، anomie in the work place and implications formanaging change **Business Ethics Quarterly**,3 (4), 343-358

Cullen، J.B. Parboteeach,K.P& Victor، B. (2003). The effect of ethical climate on organational commitment: A two- study analysis, **Journal of Business Ethics**, 46(2), 127 -141.

DeCremer، D.(2009). **Psychological perspective on ethical behavior anddecision making**, Information Age Publishing.

Dose, J.J, (1997). Work values: An integrative frame work and illustrative application to organization socialization **Journal of Occupational and Organizational Psychology**70(2), 219 - 290

Fisher, C.B.& Younggreen.(1997). The value and utility of the ethics code, **Professional Psychology: Research and Practice**, 28(6), 582 - 592

Heather L.M. (2011). The effect of ethical climate on the organizational commitment of faculty members, **Journal of Academic and Business Ethics**, 2(10) 1-15

Hellriegel, D. and Slocum,J. (1996), **Managment,** New York: Addison Wesly longman.

Jones، R.A. (2001). The perception of administrators toward the organizations ethical work climates in North Harris Montgomery**Community College District**, 62 (04), 12 -83

Kaushal, S. L. (2006). **Business ethics: Concepts, crisic and olutions**, New Delhi: Deep and Deep publications.

Krejcie, V .& Morgan، D. W. (1970). Determining sample size for research activities، **Educational and Psychological Measurement**30 ،(3)607،_610.

Litwak I.(2003). Ethics for educators, **International Journal of Reality Therapy,** 23(1), 34 -37

Luo، M.، Huang، W.،& Najjar، L. (2007). The relationship between perception of a Chinese high school's ethical climate and students performance، **Journal of Moral Education**,2)(10 ,36-93

Martin، K.،& Cullen، J. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. **Journal of Business Ethics** ،69 (2), 175-194.

Mumcu, A & Doven, M.(2015). Ethical climate and its relationship with perceved organizational justice: A field study in the banking sector of the city of Tokat, **Journal of Business Ethics**,(91), 152-131

Nagarazan، R.S (2006). **Professional ethics and human values** , New Age International, Publisher.

Oberleitner،G. (1996). The right to education academic freedom and the African charter on human and people rights. In Erazo,**Acadmic for education and human rights**. London ,Zed Books.

Olson, L. L.(1995). Hospital nureses, perception of the ethical climat of their setting. **Image Journal of Nursing Scholarship**, 30(1), 345 -349 .

Rich، A. A.(2002). A legal-historical study of public college and university، faculty free speech rights under the First Amendent and academic freedom**, DAI-A 63 (12)**

Schneider J.B and Reitsch J.B (1991).**Organization and culture**, San Francisco CA: Jossey-Bass.

Schwepker، C. H.(1997). The influence of ethical climate and ethical conflict on role stress in the sales force**. Journal of the Academy of Marketing Science**25، (2), 99-108.

Shafer، W. E. (2008). Ethical climate in Chinese CPA firms. **Accounting ,Organizations and Society**, 33(7-8)825- 835

Sims، R. (1992). The challenge of ethical behavior in organizations,**Journal of Business Ethics**,11(2),444 - 476.

Terence، K. (2007). **Academic freedom in Europe: A preliminary comparative analysis**.

Victor، B.،& Cullen، J. B. (1988). The organizational bases of ethical workclimates**. Administrative Science Quarterly** 33(2) 101- 125.

Vidaver-Cohen، D. (1995). Creating ethical work climates: A socioeconomic perspective،**The Journal of Socio Economics**, 24 (2), 317 - 343.

Vidaver-Cohen، D. (1998). Moral climate in business firms: A conceptual frame work for analysis and change**, Journal of Business Ethical,** 17(6), 1211- 1226

الملحقات

الملحق (1)

أداتا الدراسة بصورتهما الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة والمناهج

الأستاذ الفاضل /الدكتور...المحترم .

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان:" المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم "، وتتطلب الدراسة استخدام أداتين كجزء مكمل لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية في كلية العلوم التربوية في جامعة الشرق الاوسط .

ونظراً لما نعهده فيكم من خبرة ودراية في مجال البحث العلمي، يسر الباحثة أن تضع بين أيديكم هاتين الاستبانتين، وهما :

الاستبانة الأولى: استبانة المناخ الاخلاقي لقياس مستوى المناخ الاخلاقي السائد في الجامعات الخاصة والتأكد من صحتها ودقتها وإبداء الرأي فيها.

الاستبانة الثانية: استبانة الحرية الأكاديمية لقياس مستوى الحرية الأكاديمية السائد في الجامعات الخاصة والتأكد من صحتها ودقتها وإبداء الرأي فيها.

وحرصاً من الباحثة على الاسترشاد بآرائكم والاستفادة من ملاحظاتكم القيمة، نرجو منكم التكرم بقراءة فقرات الاستبانتين وإبداء آرائكم بها من حيث صلاحية فقراتها، أو أي ملاحظة ترونها ضرورية.

شاكرة لكم حسن تعاونكم.

الباحثة

رجاء أحمد صالح

الأولى : استبانة المناخ الاخلاقي

ت	الفقرات	صلاحية الفقرة		بحاجة إلى تعديل	التعديل المقترح
		صالحة	غير صالحة		
.1	المسؤولية الرئيسة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة هي اعتبار الكفاءة أولاً.				
.2	يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الامتثال لمعتقداتهم الأخلاقية.				
.3	يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة القيام بأي عمل يحقق مصالح الجامعة.				
.4	يهتم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بما فيه مصلحة الآخرين.				
.5	من المهم جداً لأعضاء هيئة التدريس إتباع التعليمات بدقة.				
.6	يعد العمل مضراً بمصالح الجامعة إذا كان أقل من المستوى المطلوب.				
.7	يقرر كل عضو من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لنفسه ما الصواب وما الخطأ.				
8	يعمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على حماية مصالحهم بغض النظر عن الاعتبارات الأخرى.				
.9	إحساس كل عضو من أعضاء هيئة التدريس بالصواب والخطأ يعد الاعتقاد الأكثر أهمية في الجامعة.				
.10	تحقيق الفائدة لجميع العاملين في الجامعة من أكثر القضايا أهمية.				
.11	يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الامتثال للمعايير المهنية بغض النظر عن الاعتبارات الأخرى.				
.12	يتوقع من جميع أعضاء هيئة التدريس الالتزام بالتعليمات الجامعية.				
.13	يهتم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بمصالحهم الشخصية فقط.				
.14	يعمل أعضاء هيئة التدريس الناجحون ووفقاً للتعليمات الجامعية.				
.15	إتباع الطريقة الصحيحة في العمل هو الأسلوب الأكثر فاعلية في الجامعة.				
.16	يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إتباع المعايير المعتمدة في ضمان الجودة بدقة .				

.17	يولي أعضاء هيئة التدريس في الجامعة اهتماماً أكثر لما فيه مصلحة الجميع.				
.18	يسترشد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأخلاقهم الشخصية.				
.19	يحظى الميثاق الأخلاقي للمهنة في الجامعة باهتمام كبير.				
.20	أعضاء هيئة التدريس الناجحون في الجامعة يمتثلون تماماً لسياسات الجامعة.				
.21	يتوقع من كل عضو هيئة تدريس في الجامعة أن يعمل بفاعلية.				
.22	يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ان يعملوا ما هو صحيح للمستفيدين في الجامعة.				
.23	ينظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إلى مفهوم روح الفريق بوصفه مفهوماً مهما.				
.24	لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إحساس بالمسؤولية المجتمعية.				
.25	يهتم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بمصلحة المستفيدين في الجامعة بشكل فعال.				
.26	يتوقع من كل فرد في الجامعة الاهتمام بما يتخذ من قرار.				
.27	يبحث أعضاء هيئة التدريس في الجامعة عن الحلول الفعالة للمشكلات.				
.28	يكون للميثاق الأخلاقي للمهنة الاعتبار الرئيس لدى العاملين في الجامعة.				
.29	ينظر العاملون في الجامعة إلى إيجابيات الآخرين.				
.30	يعكس أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعة أخلاقهم الشخصية على عملهم.				

الثانية : استبانة الحرية الأكاديمية

ت	الفقرات	انتماء الفقرة للمجال		صلاحية الفقرة		بحاجة إلى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
المجال الأول: المشاركة في صنع القرار							
1	يحق لعضو هيئة التدريس حرية اتخاذ القرار ضمن صلاحياته دون العودة لإدارة الجامعة.						
2	تعمل الجامعة على مشاركة عضو هيئة التدريس في عملية صنع القرار الجامعي.						
3	يشارك عضو هيئة التدريس في وضع التشريعات الإدارية الجامعية.						
4	يشارك عضو هيئة التدريس في اختيار أعضاء هيئة التدريس الجدد.						
5	يحق لعضو هيئة التدريس مناقشة قرارات القسم.						
6	يحق لعضو هيئة التدريس المشاركة في صنع القرارات المالية.						
المجال الثاني: التعبير عن الرأي							
7	يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بصراحة داخل قاعة التدريس.						
8	يمارس عضو هيئة التدريس التعبير عن آرائه بغض النظر عن الطائفة الدينية التي ينتمي إليها.						
9	يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بكل حرية.						
10	تنظم الجامعة عقد حوارات فكرية بين أعضاء هيئة التدريس.						
11	تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس بالدفاع عن قناعاته بحرية.						
12	يتقبل عضو هيئة التدريس النقد البناء لأرائه.						

13	يحق لعضو هيئة التدريس التعبير عن رأيه بغض النظر عن رتبته الأكاديمية.						
14	يفرض عضو هيئة التدريس رأيه في الموضوعات التي يطرحها.						
المجال الثالث : البحث والنشر العلمي							
15	يتمتع عضو هيئة التدريس بحرية في نشر البحوث التي يعده في أي مجلة يريدها.						
16	تمنح الجامعة الدعم المالي لعضو هيئة التدريس لإجراء بحوثه العلمية.						
17	تتوفر لأعضاء هيئة التدريس مجلات متخصصة في حقول إختصاصاتهم.						
18	تخضع الترقيات العلمية في الجامعة لمعايير عادلة.						
19	تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس باختيار مواضيع أبحاثه العلمية في ميدان تخصصه دون العودة لهم.						
20	تسمح الجامعة لعضو هيئة التدريس بالسفر لغايات البحث العلمي.						
21	توفر الجامعة مستلزمات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.						
المجال الرابع : المحتوى التدريسي							
22	توفر الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في اختيار التقويم المناسب لطلبته.						
23	يختار عضو هيئة التدريس مراجع المادة التي يدرسها بنفسه.						
24	تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس بمناقشة الموضوعات التي يدرسها بحرية مع طلبته.						
25	تسمح الجامعة لعضو هيئة التدريس في التطرق إلى موضوعات غير مرتبطة بالمادة العلمية التي يدرسها.						

26	يمارس أعضاء هيئة التدريس الحرية الأكاديمية وفقاً لإجتهادتهم الشخصية.						
المجال الخامس : أساليب التدريس							
27	يحق لعضو هيئة التدريس الحرية في وضع خططه الدراسية.						
28	يحق لعضو هيئة التدريس ان يغير أسلوبه ي التعليم وفقاً لما يراه مناسباً.						
29	توفر الجامعة لعضو هيئة التدريس جميع التقنيات التي تمكنه في ممارسة عمله.						
30	تفرض إدارة الجامعة على عضو هيئة التدريس إتباع أسلوب محدد في التدريس.						
31	توفرإدارةالجامعةالمستلزمات المتعلقةباستخدامالطرائقالحديثةفي التدريس.						
32	يتقبل عضو هيئة التدريس النقد لبناء لطرائق تدريسه .						
33	يسمح لعضو هيئة التدريس التحدث بموضوعات لها صلة بالمادة التي يدرسها .						
المجال السادس : خدمة المجتمع							
34	يسهم عضو هيئة التدريس إلى الانضمام في العمل التطوعي داخل الجامعة.						
35	يسمح لعضو هيئة التدريس ان يسهم في حل مشكلات المجتمع المحلي.						
36	يحق لعضو هيئة التدريس المشاركة في إنشاء جمعيات خيرية.						
37	يلبي عضو هيئة التدريس دعوات المؤسسات الإجتماعية ذات العلاقة بتخصصه الأكاديمي.						
38	يسمح لعضو هيئة التدريس تأسيس جمعيات علمية في مجال تخصصه.						
39	يشارك عضو هيئة التدريس في الدورات التدريبية التي يقيمها المجتمع المحلي.						

الملحق (2)

قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الاسم	التخصص	الجامعة
1	الأستاذ الدكتور أنمار الكيلاني	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
2	الأستاذ الدكتور عبد الجبار البياتي	إدارة تربوية	جامعة الشرق الاوسط
3	الأستاذ الدكتور غازي خليفة	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الاوسط
4	الأستاذ الدكتور محمود الحديدي	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الاوسط
5	الأستاذ الدكتور محمد أمين القضاة	أصول التربية	الجامعة الأردنية
6	الأستاذ الدكتور هاني الطويل	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
7	الدكتور أسامة حسونة	إدارة تربوية	جامعة عمان العربية
8	الدكتورة تغريد المومني	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الاوسط
9	الدكتور خالد السرحان	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
10	الدكتورة لينا محارمة	تربية خاصة	جامعة عمان العربية

الملحق (3)

أداتا الدراسة بصورتهما النهائية

حضرة عضو هيئة التدريس المحترم.

تحية طيبة وبعد :

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان:" **المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم** "، كمتطلب أساسي للحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الاوسط، ونظراً لكونكم أحد أعضاء الهيئة التدريسية ولديكم معرفة بما يحدث من تفاعلات بين العاملين داخل الجامعة، يرجى التفضل بملء الاستبانتين المرفقتين، وهما:

1- استبانة المناخ الاخلاقي.

2- استبانة الحرية الأكاديمية.

يرجى وضع إشارة (√) في المكان المناسب لكل فقرة، شاكرة لكم تعاونكم، علماً بأن الإجابات التي سوف تقدمونها ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام .

الباحثة: رجاء أحمد صالح

أولاً : معلومات عامة: ضع إشارة (√) في المربع المناسب :

1- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2- المؤهل العلمي : ماجستير ☐

دكتوراه ☐

3- سنوات الخبرة : اقل من خمس سنوات ☐

من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات ☐

عشر سنوات فأكثر ☐

الاستبانة الأولى: استبانة المناخ الاخلاقي

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
.1	تعد المسؤولية الرئيسة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة هي اعتبار الكفاءة أولاً.					
.2	يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الامتثال لمعتقداتهم الأخلاقية.					
.3	يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة القيام بالعمل الذي يحقق مصلحة الجامعة.					
.4	يهتم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بما فيه مصلحة الآخرين.					
.5	يُعد إتباع التعليمات بدقة لأعضاء هيئة التدريس مهم جداً.					
.6	يقرر كل عضو من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لنفسه ما الصواب وما الخطأ.					
.7	يعمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على حماية مصالحهم بغض النظر عن الاعتبارات الأخرى.					
.8	يُعد تحقيق مصلحة العاملين في الجامعة من أكثر القضايا أهمية.					
.9	يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الامتثال للمعايير المهنية أولاً.					
.10	يتوقع من جميع أعضاء هيئة التدريس الالتزام بالتعليمات الجامعية.					
.11	يعمل أعضاء هيئة التدريس وفقاً للتعليمات الجامعية.					
.12	يُتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إتباع معايير الجودة المعتمدة.					
.13	يولي أعضاء هيئة التدريس في الجامعة اهتماماً أكثر لما فيه المصلحة العامة.					
.14	يسترشد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأخلاقيات المهنة.					
.15	يحظى الميثاق الأخلاقي للمهنة في الجامعة باهتمام كبير.					

					يمتثل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لسياسات الجامعة.	.16
					يتوقع من أعضاء هيئة تدريس في الجامعة العمل بفاعلية.	.17
					يتوقع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العمل بما هو أنسب للمستفيدين من الجامعة.	.18
					ينظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إلى مفهوم روح الفريق بوصفه مفهوماً مهما.	.19
					لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إحساس بالمسؤولية المجتمعية.	.20
					يهتم أعضاء هيئة التدريس بمصلحة المستفيدين من الجامعة بشكل فعال.	.21
					يتوقع من كل عضو هيئة تدريس العمل الاهتمام بالقرارات التي يتخذها.	.22
					يبحث أعضاء هيئة التدريس في الجامعة عن حلول فعالة للمشكلات.	.23
					يكون للميثاق الأخلاقي للمهنة الاعتبار الرئيس لدى العاملين في الجامعة.	.24
					يؤكد العاملون في الجامعة على البعد الإيجابي للآخرين .	.25
					يعكس أعضاء هيئة التدريس في الجامعة أخلاقهم الشخصية على عملهم.	.26

الاستبانة الثانية: استبانة الحرية الأكاديمية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحيانا	نادراً	أبدا
المجال الأول: المشاركة في صنع القرار						
1	يحق لعضو هيئة التدريس حرية اتخاذ القرار المؤطر بأنظمة الجامعة وقوانينها .					
2	تحرص إدارة الجامعة على مشاركة عضو هيئة التدريس في عملية صنع القرار الجامعي.					
3	يشارك عضو هيئة التدريس في صياغة التشريعات الإدارية الجامعية.					
4	يشارك عضو هيئة التدريس في اختيار أعضاء هيئة التدريس الجدد.					
5	يحق لعضو هيئة التدريس مناقشة قرارات القسم الأكاديمي.					
6	يحق لعضو هيئة التدريس المشاركة في صنع القرارات المالية.					
المجال الثاني: التعبير عن الرأي						
7	يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بصراحة داخل القاعة الدراسية.					
8	يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بكل حرية في اجتماعات القسم الأكاديمي.					
9	تنظم إدارة الجامعة حوارات فكرية بين أعضاء هيئة التدريس.					
10	تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس بالدفاع عن قناعاته .					
11	يتقبل عضو هيئة التدريس النقد البناء لآرائه.					
12	يحق لعضو هيئة التدريس التعبير عن رأيه بغض النظر عن رتبته الأكاديمية.					
13	يفرض عضو هيئة التدريس رأيه في الموضوعات التي يطرحها.					
المجال الثالث : البحث العلمي						
14	يتمتع عضو هيئة التدريس بحرية في نشر البحوث التي ُعدها في أي مجلة يريدها.					
15	تتوفر لأعضاء هيئة التدريس مجلات متخصصة في حقول إختصاصاتهم.					

16	تخضع الترقيات العلمية في الجامعة لمعايير عادلة.					
17	تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس باختيار موضوعات بحوثه العلمية في ميدان تخصصه .					
18	تسمح الجامعة لعضو هيئة التدريس بالسفر لغايات البحث العلمي.					
19	توفر الجامعة مستلزمات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.					
	المجال الرابع : المحتوى التدريسي					
20	توفر الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في اختيار أساليب التقويم المناسب لطلبته.					
21	يختار عضو هيئة التدريس مراجع المادة التي يدرسها .					
22	تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس بمناقشة الموضوعات التي يدرسها بحرية مع طلبته.					
23	يُسمح لعضو هيئة التدريس التحدث بموضوعات لها صلة بالمادة التي يدرسها.					
24	ُسمح لعضو هيئة التدريس اختيار الموضوعات التي يدرسها بحرية.					
	المجال الخامس : أساليب التدريس					
25	يتمتع عضو هيئة التدريس بحرية كافية في وضع خططه الدراسية.					
26	يحق لعضو هيئة التدريس ان يغير أسلوبه في التدريس ِفقاً لما يراه مناسباً.					
27	تفرض إدارة الجامعة على عضو هيئة التدريس إتباع أسلوب محدد في التدريس.					
28	توفرإدارةالجامعةالمستلزمات المتعلقةباستخدامالطرائقالحديثةفي التدريس.					
29	يتقبل عضو هيئة التدريس النقد البناء لطرائق التدريس التي يستخدمها.					
	المجال السادس : خدمة المجتمع					
30	ُترك لعضو هيئة التدريس حرية العمل التطوعي داخل الجامعة.					
31	ُسمح لعضو هيئة التدريس المشاركة في حل مشكلات المجتمع المحلي.					
32	يلبي عضو هيئة التدريس دعوات المؤسسات الاجتماعية ذات العلاقة بتخصصه الأكاديمي.					
33	يسمح لعضو هيئة التدريس المشاركة في تأسيس جمعيات علمية في مجال تخصصه.					
34	يشارك عضو هيئة التدريس في الأنشطة التي يقدمها المجتمع المحلي.					

الملحق (4)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزير التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشرق الأوسط
MEU MIDDLE EAST UNIVERSITY

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم: د ر/خ/ ٢٤/ ١٠٦
التاريخ: ١١/ ١٠/ ٢٠١٦

معالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي الأكرم

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الطالبة "**رجاء أحمد ذيب صالح**" بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "**المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم**" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرّم بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأدوات دراستها بما في ذلك الاستبانة المرفقة وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرّية، ولن تُستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

القائم بأعمال رئيس الجامعة
أ.د. محمد محمود الحيلة

المملكة الأردنية الهاشمية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
١٧ تشرين أول ٢٠١٦
رقم السجل: ١٠٩٦٦
رقم الملف: ٣/٥

مديرية مؤسسات التعليم العالي

17.10.2016

هاتف: 4790222 (00962 6) فاكس: 4129613 (00962 6) ص.ب 383 عمان 11831 الأردن بريد الكتروني: info@meu.edu.jo
Tel. (00962 6) 4790222 Fax. (00962 6) 4129613 P.O.Box 383 Amman 11831 Jordan
www.meu.edu.jo

الملحق (5)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي موجه إلى رئيس جامعة فيلادلفيا الخاصة

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم ٣/٥/١٠٨٧٤
التاريخ ١٦ محرم ١٤٣٨ هـ
الموافق ١٧/١٠/٢٠١٦ م

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة فيلادلفيا الخاصة
الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الاسراء
الأستاذ الدكتور رئيس جامعة عمان العربية

تحية طيبة، وبعد،،،

أرفق طياً صورة عن كتاب الاستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الاوسط رقم د ر/خ/٢٢/١٠٦ تاريخ ٢٠١٦/١٠/١١، بخصوص تسهيل مهمة الطالبة "رجاء أحمد ذيب صالح" بإجراء دراسة ميدانية بعنوان "المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الاوسط.

راجياً التكرم بالاطلاع.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي

أ . د هاني الضمور
الأمين العام

عمداء الكليات
لتسهيل مهمتها
رئيس الجامعة

المملكة الأردنية الهاشمية
هاتف: ٥٣٤٧٦٧١ ٦ ٩٦٢+ فاكس: ٥٣٤٩٠٧٩ ٦ ٩٦٢+ ص.ب: ٣٥٢٦٢ عمان ١١١٨٠ الأردن، الموقع الإلكتروني: www.mohe.gov.jo

الملحق (6)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي موجه إلى رئيس جامعة الإسراء

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم ٥/٣/١٠٨٧٤
التاريخ ٦ محرم ١٤٣٨ هـ
الموافق ٢٠١٦/١٠/١٧ م

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة فيلادلفيا الخاصة

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الاسراء

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة عمان العربية

تحية طيبة، وبعد،،،

أرفق طياً صورة عن كتاب الاستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الاوسط رقم د ر/خ/٢٢/١٠٦ تاريخ ٢٠١٦/١٠/١١، بخصوص تسهيل مهمة الطالبة "رجاء أحمد ذيب صالح" بإجراء دراسة ميدانية بعنوان "المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الاوسط.

راجياً التكرم بالاطلاع.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي

أ. د هاني الضمور

الأمين العام

السادة العمداء الأفاضل
لتسهيل مهمة الطالبة
٢٠١٦/١٠/٣١

المملكة الأردنية الهاشمية
هاتف: ٥٣٤٧٦٧١ ٦ ٩٦٢+ فاكس: ٥٣٤٩٠٧٩ ٦ ٩٦٢+ ص.ب: ٣٥٢٦٢ عمان ١١١٨٠ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.mohe.gov.jo

الملحق (7)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي موجه إلى رئيس جامعة عمان العربية

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم ٥/٣/١٠٨٧٤
التاريخ ١٦ محرم ١٤٣٨ هـ
الموافق ١٧/١٠/٢٠١٦ م

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة فيلادلفيا الخاصة

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الاسراء

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة عمان العربية

تحية طيبة، وبعد،،،

أرفق طياً صورة عن كتاب الاستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الاوسط رقم د ر/خ/١٠٦/٢٢ تاريخ ٢٠١٦/١٠/١١، بخصوص تسهيل مهمة الطالبة "رجاء أحمد ذيب صالح" بإجراء دراسة ميدانية بعنوان "المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الاوسط.

راجياً التكرم بالاطلاع.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي

أ. د هاني الضمور

الأمين العام

جامعة عمان العربية
AMMAN ARAB UNIVERSITY
18 OCT 2016
الديوان / البريد الوارد
الرقم: ١/٨/٦٨٩

- عميد كلية العلوم التربوية والنفسية

١٨/١٠/٢٠١٦

الاحصائيات

١٨/١٠/٢٠١٦ م

المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: ٥٣٤٧٦٧١ ٦ ٩٦٢+ فاكس: ٥٣٤٩٠٧٩ ٦ ٩٦٢+ ص.ب: ٣٥٢٦٢ عمان ١١١٨٠ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.mohe.gov.jo